

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

The Developmental Guidelines for the Positive Power Leadership of School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4

ยุทธนา อาสน์สุวรรณ¹, วานิช ประเสริฐพร²

Yuttana Ashsuwan 1, Vanich Prasertphorn²

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำสำคัญ	บทคัดย่อ
แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำพลังบวก, ผู้บริหารสถานศึกษา	<p>การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวนทั้งสิ้น 316 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ Stratified Random Sampling เครื่องมือที่ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 แสดงว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นสูง ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ประเมินแนวทางการภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้หลักการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้หลักการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) การสนทนาเชิงบวก 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) การให้คุณค่ากับผลงาน 4) การใช้หลักการสนทนาเชิงบวก 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน 20 แนวทาง 3. ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหาร พบว่า ด้านการคิดเชิงบวก มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นด้านการให้คุณค่ากับผลงาน มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง ด้านการใช้หลักการสนทนาเชิงบวก มีโอกาสมากที่สุดจำนวน 5 แนวทาง</p>

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the current situation, the desirable conditions and needs of appreciative leadership of school administrators, 2) create guidelines for developing appreciative leadership of school administrators, 3) evaluate guidelines for developing appreciative leadership of school administrators. The sample group used in this study consisted of school administrators and teachers under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4, with the total number of 316 people using stratified random sampling method. The instrument used in the research was a 5-level rating scale questionnaire with reliability of the whole document at 0.97, indicating that reliability of the questionnaire was at high level. The qualitative data were obtained from interviews with 3 experts. The statistics used in data analysis comprised frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D), Priority Needs Index (PNI) and content analysis. Guidelines for developing appreciative leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 were evaluated in 3 aspects: suitability, feasibility and usefulness.

The research results were found that:

1. The current situation of appreciative leadership of school administrators, in overall, was rated at a moderate level, when considering each aspect, it was found that the use of positive conversation principles had the highest average, the desirable conditions of appreciative leadership of school administrators, in overall, was rated at a high level, when considering each aspect, it was found that the use of positive conversation principles had the highest average arranging the order of needs as follows: 1) positive communication, 2) inspiration, 3) value a contribution, 4) use of positive conversation principles, respectively.

2. The research results were found that guidelines for developing appreciative leadership of school administrators consisted of 4 aspects and 20 guidelines.

3. Evaluation results of guidelines for developing for developing appreciative leadership of school administrators were found that positive thinking at the highest level of opportunities consisted of 5 guidelines, inspiration at the highest level of opportunities consisted of 5 guidelines. The opinion of the experts on value a contribution at the highest level of opportunities consisted of 5 guidelines, on the use of positive conversation principles at the highest level of opportunities consisted of 5 guidelines

Keywords: Guidelines for Developing, Appreciative Leadership, School Administrators

ภูมิหลัง

โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและพลิกผัน (Disruptive Change) มีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาการศึกษาที่มีการเรียนรู้ออนไลน์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อรูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิม เนื่องจากมีผู้เรียนจำนวนมากขึ้นที่เลือกเรียนหลักสูตรออนไลน์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีมีบทบาทมากขึ้นในด้านการศึกษา ตั้งแต่ตำราเรียนดิจิทัลไปจนถึงเครื่องมือการเรียนรู้แบบโต้ตอบ เทคโนโลยีช่วยให้เรียนรู้ได้ง่ายขึ้นและผู้สอนสามารถสอนได้ ส่งผลถึงประชากรผู้เรียนมีความหลากหลายมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในแง่ของเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ และในแง่ของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ถือเป็นความท้าทาย

ใหม่สำหรับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องค้นหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกคน ประกอบกับความคาดหวังที่เปลี่ยนไปของผู้ปกครองและผู้เรียน เพราะต้องการประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นส่วนตัวมากขึ้น มีแนวโน้มว่าโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะอยู่ในสถานะที่ดีที่จะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 (Bhaskar Chakravorti, 2023) [8] การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด องค์ความรู้และเทคโนโลยีมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และรูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีแบบหลายช่วง (Multistage-life) เนื่องจากประชากรมีแนวโน้มที่จะมีอายุยืนยาวขึ้น และมีแนวโน้มที่จะทำงานมากกว่าหนึ่งอาชีพในตลอดช่วงชีวิต การเรียนจากระบบการศึกษาเพียงครั้งเดียวเพื่อใช้งานตลอดชีวิตจึงไม่เพียงพอ รูปแบบการเรียนรู้จะเปลี่ยนไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ที่ตอบโจทย์การเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัย เพื่อให้คนได้พัฒนาทักษะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตปรับแนวทางการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับรูปแบบวิถีชีวิตแบบหลายช่วง ซึ่งแต่ละช่วงอาจจะมีทั้ง การเรียน การทำงาน และการพักผ่อนผสมผสานกัน จึงควรจัดให้สอดคล้องกับรูปแบบวิถีชีวิตดังกล่าว โดยการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สามารถศึกษาได้จากช่องทางออนไลน์ มีปริมาณของหลักสูตรที่พอเหมาะ (Bite-sized learning) เพื่อตอบโจทย์ภาระด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว เน้นการรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขยายกลุ่มเป้าหมายจากที่มุ่งเน้นตอบโจทย์เฉพาะกลุ่มวัยเรียนไปสู่คนทุกช่วงวัย ส่งเสริมให้การเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา กระจายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เน้นการเพิ่มทักษะหรือการเปลี่ยนทักษะ (upskill/reskill) เพื่อให้คนมีทักษะที่ตอบโจทย์เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ อีกแนวทางหนึ่งคือการผลิตผู้เรียนบนฐานสมรรถนะ เป็นการจัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ เน้นสร้างทักษะและสมรรถนะให้ผู้เรียนพร้อมสู่โลกการทำงาน และมีทักษะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564) [6] ผู้นำด้านการศึกษาจึงต้องแสวงหาวิธีที่จะพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำด้านการศึกษาจำเป็นต้องหาวิธีใช้เทคโนโลยีในลักษณะที่มีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสามารถเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังสำหรับการเรียนรู้ แต่ก็อาจทำให้ไขว้เขวได้เช่นกัน อีกทั้งยังต้องหาวิธีสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบรับและสนับสนุนสำหรับผู้เรียนทุกคน หัวใจสร้างสมดุลให้กับความต้องการในการแข่งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกคน ผู้นำด้านการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมในการจัดการเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้โดยการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ผู้นำด้านการศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมโดยกระตุ้นให้ครูและเจ้าหน้าที่กล้าเสี่ยงและลองทำสิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังต้องจัดหาทรัพยากรและสนับสนุนนวัตกรรม (Lynne Maher, 2010)[10] นอกจากนี้ ผู้นำทางการศึกษาต้องเป็นแบบอย่างสำหรับการเปลี่ยนแปลง เต็มใจที่จะเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และรับความเสี่ยง มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างฉันทามติ ดังนั้นผู้นำด้านการศึกษาควรมีภาวะผู้นำพลังบวก (Appreciative Leadership) ภาวะผู้นำพลังบวกเป็นแนวทางการเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นด้านบวกขององค์กรหรือกลุ่ม มีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อที่ว่าด้วยการมุ่งเน้นสิ่งที่ได้ผลดี องค์กรจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกและประสิทธิภาพได้มากขึ้น ต้องรู้จักสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาเชิงบวกโดยมุ่งเน้นไปที่จุดแข็งและความสำเร็จของนักเรียน ครู และเจ้าหน้าที่ สามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและทำงานร่วมกันมากขึ้น ซึ่งทุกคนรู้สึกมีค่าและได้รับเกียรติ ภาวะผู้นำพลังบวกจึงเป็นแนวคิดใหม่ที่เหมาะสมกับองค์กรในปัจจุบันที่ต้องการพัฒนาจุดแข็ง

ของตนเอง สร้างความโดดเด่นให้เหนือกว่าคู่แข่ง สร้างนวัตกรรมทางความคิด สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารและสถานศึกษานำไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างการเป็นผู้นำที่ดีและมีภาวะผู้นำพลังบวกสามารถเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ตามได้เป็นอย่างดี สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการในสถานศึกษา สามารถนำไปปรับปรุงระบบกลไก แนวทาง กระบวนการพัฒนา ให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของบุคลากร ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวมของภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ร่วมกันในวงกว้าง นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายหรือแนวทางเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

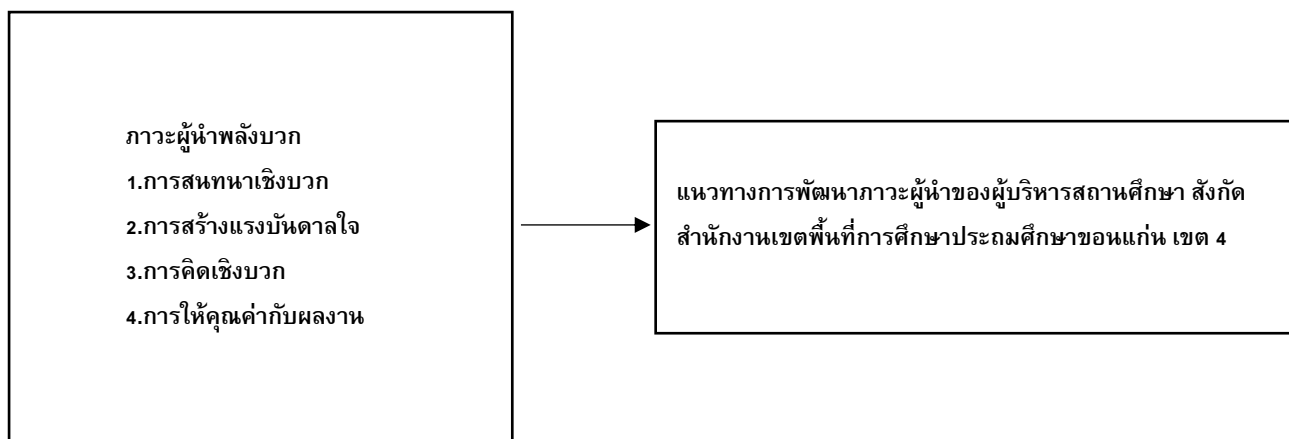
- 1.สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับใด และมีลำดับความต้องการจำเป็นอย่างไร
- 2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ควรเป็นอย่างไร
- 3.การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีแนวโน้มเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 2.เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
- 3.เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตของประชากร การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประชากรและผู้ให้ข้อมูลตามขั้นตอนวิจัย ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 175 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 172 คน และครู จำนวน 1,323 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,495 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้มาด้วยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane 1973 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 สุ่มโดยลำดับชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการเลือกอย่างง่าย จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครู จำนวน 280 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 316 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ดำเนินการโดยการนำผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เป็นวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความต้องการจำเป็น โดยนำผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 มาคำนวณหาความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ระยะที่ 2 เป็นวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำมาพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกสถานศึกษาที่มีผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ A ร้อยละ 85 ขึ้นไป กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1. นายประจวบ ศิริภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลขอนแก่น 2. ดร. สุวัฒน์ วงษ์หมั่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำบง 3. นายไชยา ศรีโคตา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุบลรัตน์ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในแต่ละด้านซึ่งได้มาจากการศึกษาในของระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายจากสถานศึกษาที่มีผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ A ร้อยละ 85 ขึ้นไป โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 3 ตรวจสอบและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบและประเมินแนวทางภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 2 นำผลตรวจสอบและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลของระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการหาค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview form) นอกจากนี้ ยังมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการเก็บข้อมูล คือ เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก

1. วิธีการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎีจากเอกสาร บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.2) กำหนดกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นหลัก

1.3) นำกรอบแนวคิดมากำหนดหลักการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1.4) เสนอร่างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิทยานิพนธ์

1.5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ จัดทำฉบับสมบูรณ์

1.6) นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม และดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยนำไปส่งให้ที่โรงเรียน และส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน Google form ในรูปแบบ QR Code ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว
3. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ในลำดับต่อไป

สรุปผลการวิจัย

- 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
 - 1.1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ , ด้านการให้คุณค่ากับผลงาน , และด้านการคิดเชิงบวก ตามลำดับ
 - 1.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านด้านการคิดเชิงบวก , ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการให้คุณค่ากับผลงาน ตามลำดับ
 - 1.1.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยเรียงลำดับความสำคัญเป็นดังนี้ 1. การคิดเชิงบวก 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. การให้คุณค่ากับผลงาน 4. การสนทนาเชิงบวก
- 1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สรุปได้ดังนี้ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน 20 แนวทางดังนี้
 - 1.2.1 ด้านการคิดเชิงบวก พบว่ามีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดหรือความเชื่อในทางบวกอย่างมีเหตุผล 2) ผู้บริหารเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 3) ผู้บริหารเห็นคุณค่าในชีวิตของตนเอง รู้จักข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ 4) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร 5) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
 - 1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่ามีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารกระตุ้นและให้กำลังใจบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน 2) ผู้บริหารเข้าใจตนเองและผู้อื่น 3) ผู้บริหารผลักดันตนเอง

และผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) ผู้บริหารสามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจเป็นไปได้ในทิศทางอื่น 5) ผู้บริหารมีความไว้วางใจและมีความมั่นใจในตนเองและบุคลากรในองค์กร

1.2.3 ด้านการให้คุณค่ากับผลงาน พบว่ามีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้การยอมรับและเคารพต่อผลงานว่าทุกผลงาน และแสดงออกต่อผลงานเชิงสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารมีการชื่นชมหรือให้รางวัลที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน 3) ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถบุคคลให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพและเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน 4) ผู้บริหารสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงานให้กับตนเองและบุคลากรในองค์กร 5) ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล

1.2.4 ด้านการใช้หลักการสนทนาเชิงบวก พบว่ามีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการสร้างบทสนทนาในด้านดี มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับ 2) ผู้บริหารมีความสามารถใช้บทสนทนาเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส 3) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความคิดเชิงสร้างสรรค์หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความคิด เพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อองค์กร 4) ผู้บริหารมีเจตคติที่ดี คิดสร้างสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้อื่น 5) ผู้บริหารพูดคุยและแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างต่อไป

1.3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่ง พบว่า แนวทางมีระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ผ่านเกณฑ์ทั้ง 4 ด้าน และ 20 แนวทาง ซึ่งสรุปผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์เป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการคิดเชิงบวก มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร , ผู้บริหารเห็นคุณค่าในชีวิตของตนเอง รู้จักข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ , ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ร่องลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร และผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดหรือความเชื่อในทางบวกอย่างมีเหตุผล ตามลำดับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความไว้วางใจและมีความมั่นใจในตนเองและบุคลากรในองค์กรร่องลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นและให้กำลังใจบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน, ผู้บริหารเข้าใจตนเองและผู้อื่น, ผู้บริหารผลักดันตนเองและผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้บริหารสามารถยอมรับความเสี่ยงที่อาจเป็นไปได้ในทิศทางอื่นตามลำดับ ด้านการให้คุณค่ากับผลงาน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการชื่นชมหรือให้รางวัลที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน ร่องลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้การยอมรับและเคารพต่อผลงานว่าทุกผลงาน และแสดงออกต่อผลงานเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถบุคคลให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพและเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน, ผู้บริหารสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล และผู้บริหารสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงานให้กับตนเองและบุคลากรในองค์กร ตามลำดับด้านการสนทนาเชิงบวก มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลับบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถใช้

บทสนทนาเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารพูดคุยและแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างต่อไป, ผู้บริหารมีเจตคติที่ดี คิดสร้างสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อองค์กร และผู้อื่น และผู้บริหารมีการสร้างบทสนทนาในด้านดี มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับ, ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความคิดเชิงสร้างสรรค์หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความคิด เพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.1.1 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะด้านการสนทนาเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่ต้องใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีความอาวุโส มีประสบการณ์ในด้านการบริหารมาอย่างยาวนาน จึงมีทักษะในการสื่อสารอย่างดีเยี่ยม สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการบุคคลเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานในด้านอื่นๆ มีสุนทรียะในการพูดโน้มน้าว ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารในยุคสมัยนั้นๆ และเป็นทักษะที่สำคัญมาจนถึงยุคสมัยปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉริยะ อุปรการกุล [7] ที่ได้เสนอแนวความคิดของภาวะผู้นำพลังบวก ว่าการสร้างนวัตกรรมทางความคิดการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก สำหรับภาวะผู้นำพลังบวกนั้นจะมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การใช้หลักการสนทนาเชิงบวก (Appreciative Inquiry) 2) การปฏิบัติการณ์มีภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership practice) 3) การคิดเชิงบวก (Positive thinking) และ 4) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) และยังสอดคล้องกับ พรทิพย์ เฟื่องกลัด [3] ที่ได้วิจัยเรื่องการสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน

1.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนทนาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะการสนทนาเชิงบวกเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ หรือโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือ เป็นทักษะที่จำเป็นในทุกยุคสมัย ทุกรายได้ที่องค์กรยังต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรตามภารกิจต่างๆ ที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องมีการสื่อสารกันเพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ทักษะการสนทนาเชิงบวกจึงเป็นทักษะที่สำคัญต่อผู้บริหารรวมไปถึงบุคลากรทุกคน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีการพัฒนาในด้านการสนทนาเชิงบวกเพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่ง

สอดคล้องกับ บัทมา สายสะอาด [1] ที่ได้วิจัยเรื่องทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่าทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และยังสอดคล้องกับ ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง [4] ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมากมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

1.1.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจาก สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นดังนี้ 1. ด้านการคิดเชิงบวก 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. การให้คุณค่ากับผลงาน 4. การสนทนาเชิงบวก ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ในยุคศตวรรษที่ 21 ทักษะการคิดได้ชื่อว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ทักษะการคิดเป็นต้นทางของทักษะอื่นๆ เพราะการคิดเป็นที่มาของการกระทำทุกอย่างในทุกขั้นตอนของการบริหารและทำงานที่จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ Potter [11] กล่าวว่า การคิดเชิงบวก เป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เรามีความสุขเกิดความรู้สึกดีหรือรันทม มองโลกในแง่ดี มีพลังที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตด้วย และยังสอดคล้องกับ สงวน อินทร์รักษ์ [5] ที่ได้วิจัยเรื่องทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้สรุปว่า การคิดอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร คือการเป็นนักคิดที่ดี ผู้บริหารต้องฝากให้มีลักษณะของนักคิด มีวิธีคิดเชิงบวก คิดแบบทวิลักษณ์ คิดอย่างมีวิสัยทัศน์ และคิดเชิงกลยุทธ์รวมทั้งการคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของผลงาน และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามก็เป็นส่วนสำคัญยิ่ง หากผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะการคิดได้ครบก็จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและยากที่จะเกิดผิดพลาดในการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการในสิ่งต่างๆ

2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน 20 แนวทาง ซึ่งจากการประเมินแนวทางทั้งด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์พบว่า ด้านการคิดเชิงบวก มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดหรือความเชื่อในทางบวกอย่างมีเหตุผล 2) ผู้บริหารเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 3) ผู้บริหารเห็นคุณค่าในชีวิตของตนเอง รู้จักข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ 4) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร 5) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวของ English, Martin. [9] กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่า เป็นการมองโลกในแง่ดี ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถแก้ปัญหาและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานั้นขึ้นอีกได้โดยไม่มีติดกับประสพการณ์ในอดีตที่ไม่ดีและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ และ Potter [11] กล่าวถึงการคิดเชิงบวกว่า เป็นกระบวนการคิดที่ทำให้เรามีความสุข เกิดความรู้สึกดีหรือรันทม มองโลกในแง่ดีมีพลัง ที่จะกระทำสิ่งต่างๆ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาพที่ดีขึ้นและส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต และยังสอดคล้องกับ ประภา

ศรี มธูลาภรังสรรค์ [2] ที่ได้ศึกษาแนวคิดในการการพัฒนาความคิดเชิงบวกเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและสรุปไว้ว่าการบริหารแนวใหม่ด้วยความคิดเชิงบวก (Positive thinking) ประกอบด้วย ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual property) การจัดการทีม (Team management) การจัดการความเครียด (Stress management) การจัดการเวลา (Time management) อารมณ์ขัน (Sense of humor) วิธีการนำเสนอ (How to presentation) ซึ่งผลจากการประเมินแนวทางทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ทั้ง 4 ด้าน และ 20 แนวทาง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ผ่านเกณฑ์

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกด้วยการดำเนินงานด้วยการคิดเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ การให้คุณค่ากับผลงาน รวมถึงการสนทนาเชิงบวก เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้สามารถนำข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก สามารถนำองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก ผู้บริหาร โดยสามารถปรับรูปแบบให้เหมาะสมตามบริบท เช่น การพัฒนาเป็นเครื่องมือพัฒนาตนเอง การจัดรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการจัดระบบพี่เลี้ยง โดยอาศัยกรอบแนวทางการพัฒนาที่ได้ศึกษา และสังเคราะห์ไปพัฒนาต่อยอดในการพัฒนาผู้บริหารต่อไป

1.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำพลังบวกได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควร ขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างขึ้น เช่น การขยายประชากรเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปสู่การสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 เพื่อให้มีความครอบคลุมกับตัวแปรที่สนใจศึกษาในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำพลังบวกเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวกที่หลากหลายมิติมากขึ้น

2.3 ทำการศึกษาวิจัยถึงภาวะผู้นำพลังบวกทั้งในตัวผู้บริหาร และบุคลากร เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากร

2.4. สารสนเทศจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นพื้นฐานการวิจัยในรูปแบบอื่นได้เช่น การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพลังบวก การศึกษาเชิงกรณี การศึกษาเชิงสาเหตุ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ปัทมา สายสะอาด. (2551). *ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นที่ของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.วิทยานิพนธ์* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [2] ประภาศรี มธุลาภรังสรรค์. (2558). *การพัฒนาความคิดเชิงบวกเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน.* (ออนไลน์) วันที่ 10 มิถุนายน 2564. เข้าถึงได้จาก <http://203.131.219.167/km2559/> 2015/06/23/การพัฒนาความคิดเชิงบวก
- [3] พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). *การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด กาญจนบุรี. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- [4] ยิ่งลักษณ์ ระรวยทรง. (2558). *การสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.*
- [5] สงวน อินทร์รักษ์. (2559). *ทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.วิทยานิพนธ์* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- [6] สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). *ปรับแนวทางการศึกษาไทย เน้นสร้างทักษะให้ไทยก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลก.สืบค้นจาก* <https://www.nxpo.or.th/th/9456/>
- [7] อัจฉริยะ อุปการกุล. (2555). *เครื่องมือนำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำพลับพลา (Appreciative Leadership) ตอนที่ 1* (ออนไลน์). วันที่ 10 มิถุนายน 2564 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/443871>
- [8] Bhaskar Chakravorti. (2023). *The Case for Investing in Digital Public Infrastructure*. Retrieved May 22, 2023, from <https://hbr.org/2023/05/the-case-for-investing-in-digital-public-infrastructure>
- [9] English, Martin. (1992). *How to Feel Great About Yourself and Your Life: A Step by Step Guide to Positive Thinking*. New York: AMACOM.
- [10] Lynne Maher (2010). *Creating the Culture for Innovation: A Practical Guide for Leaders*. University of Warwick Campus : Coventry.
- [11] Potter, A.. (1998). *Putting the Positive Thinker to Work: 21 Ways 21 Days to a Happy, Fulfilling, Successful Life*. New York: Berkley Books.