

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม
ในยุคโลกโกลาหลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
STRATEIES FOF DEVELOPING FEMALE ADMINISTRATOR LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON THE BUDDHIST PRINCIPLES IN THE
CHAOTIC ERA OF SCHOOLS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

¹รุจิรัตน์ ธนดลชยากร Rujirut Tanadonchayakon

²สิน งามประโคน Sin Ngamprakon ³ระวิง เรืองสังข์ Rawing Ruangsanka

^{1, 2, 3} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: jean.rujirat@gmail.com

Article Received: February 27, 2025. Revised: March 27, 2025. Accepted: March 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกโกลาหลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน พัฒนากลยุทธ์โดยการสนทนากลุ่ม มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน การทดลองใช้กลยุทธ์กับสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานีจำนวน 1 แห่ง และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกโกลาหลของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 379 คน กลุ่มที่ 2 ประเมินกลยุทธ์คือผู้บริหารและครู จำนวน 377 คน การแจกแบบสอบถามตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีค่าความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกโกลาหลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ย่อย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ส่งเสริมสร้างความเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์สร้างแรงบันดาลใจในการจัดการศึกษา กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วม กลยุทธ์ส่งเสริมการเคารพต่อผู้อื่น กลยุทธ์เพิ่มศักยภาพการสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมด้วยแนวทางการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยหลักสาราณียธรรม 6 โดยมีผลการทดลองใช้กลยุทธ์ พบว่า การประเมินการทดลองใช้มีค่าสูงกว่าก่อนการประเมิน การทดลองใช้ และผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด คือ ความเป็นประโยชน์ โดยเรียงลำดับจากด้านมากไปหาน้อย คือ ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์, ภาวะผู้นำสตรี, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักพุทธธรรม, ยุคโลกโกลาหล

Abstract

This research article aimed to propose a strategy for developing female leadership of school administrators according to Buddhist principles in the chaotic world era of schools under the Office of the Primary Educational Service Area. This research was a mixed-method research with a qualitative research method by studying documents and creating a semi-structured interview form for in-depth interviews with 5 key informants, developing strategies by focusing on group discussions with 9 experts, testing the strategies with one school in Pathum Thani Province, and quantitative research method. There were 2 sample groups: Group 1, studying the leadership of female school administrators in the chaotic world era of schools, namely 379 school administrators and teachers. Group 2, evaluating the strategies, namely 377 school administrators and teachers. The questionnaires were distributed according to the evaluation standards in 4 dimensions: usefulness, feasibility, appropriateness, and accuracy. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and need index.

The research results found that the strategies for developing female leadership of school administrators according to Buddhist principles in the chaotic world era of schools under the Office of the Primary Educational Service Area consisted of 1) Vision, 2) Mission, 3) Objectives, 4) Five sub-strategies: Strategy to promote change, Strategy to inspire education management, Strategy to promote participation, Strategy to promote respect for others, Strategy to increase potential for innovation creation along with the guidelines for driving strategies into practice with the principles of Six Sāraṇīyadhamma. The results of the strategy trial found that the evaluation of the trial use was higher than before the evaluation of the trial use and the results of the strategy evaluation found that overall, the aspect with the highest average value at the highest level was the aspect of usefulness, ranked from most to least, as follows: the aspect of correctness was at the highest level, the aspect of appropriateness was at the highest level, and the aspect of feasibility was at the highest level.

Keywords: Strategy, Female's Leadership, School Administrators, Buddhist Principles, An Era of Global Chaos

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตั้งแต่มีการปฏิวัติเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) จนถึงเรื่องของการปฏิวัติอาชีพ (Career Disruption) ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงเรื่องการศึกษาที่เริ่มปรับเปลี่ยนรูปแบบตลอดจนมีสาขาวิชาใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกิดขึ้นมากมาย แม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงแรงงานทั้งหลายที่ต้องพัฒนาตัวเองให้ทันความก้าวหน้าด้วย หลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษาในการเตรียมความพร้อม

เพื่อพัฒนาประชากรให้เหมาะสำหรับโลกในยุคใหม่ ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพประชากรและแรงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย การศึกษาทำให้มนุษย์มีองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ อยู่ในตัว และทำให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานราบรื่น และในขณะเดียวกันหากพัฒนาการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้ เกิดการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้หมดไป ทำให้การทำงานดียิ่งขึ้น (th.hrnote. asia, 2562) ซึ่งจะสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อีกทั้ง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตระหนักถึงความสำคัญยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ จุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) คุณภาพการศึกษา (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) ในระยะ 20 ปีข้างหน้าและยุทธศาสตร์ 6 ประการ คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม และประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนาากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ดังนั้น ผู้นำองค์กรต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดการบริหารและกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยพัฒนาการฝึกทักษะส่งเสริมการคิดและการแก้ปัญหาให้มากกว่าเดิมต้องกระตุ้นการแสวงหาความรู้และสิ่งที่เป็นใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอด (survive) ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา โดยเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continuous learning) ปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) และให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสมให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (high performance organization) (ดวงเดือน จันทรเจริญ, 2560)

Jamais Cascio นักพฤติกรรมศาสตร์ชื่อดังชาวอเมริกาได้ไขปริศนาเรื่องนี้ ด้วยการนำเสนอรูปแบบใหม่ที่โลกในอนาคตหลังวิกฤติโควิดต้องพบเจอ และเรียกมันว่า โลกยุคบานี้ (BANI World) ปรากฏในข้อเขียนงานสัมมนาของ IFTF (Institute of the Future เป็น Think Tank หรือองค์กรเสนอความคิดต่อสังคม) โลกยุคบานี้ (BANI World) เป็นกรอบคิดที่พยายามทำการอธิบายและพยากรณ์โลกยุคใหม่ โดยเสนอแนวคิดที่ว่าหลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย และก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก ความเปราะบางนี้มีผลต่อความมั่นคงขององค์กรต่างๆ โลกยุคบานี้จะช่วยให้ผู้คนมองโลกจากความเป็นจริง โอกาสที่จะเกิดการเตรียมตัว เตรียมใจ และเตรียมพร้อมสำหรับโลกธุรกิจที่เปราะบางในอนาคตต่อไปได้ดีขึ้น โลกยุคบานี้ (BANI

World) ถูกคิดค้นโดย Jamais Cascio โดยต่อยอดจากแนวคิดทางสังคมวิทยา Liquid Modernity ที่กล่าวว่าทุกอย่างเป็นการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหลที่คลุมเครือไม่แน่นอน ลักษณะของ BANI ประกอบด้วย Brittle เป็นโลกที่เปราะบาง หมายถึง แทบทุกอย่าง มาเร็วไปเร็ว ความสำเร็จในโลกธุรกิจหลายตัวไม่อาจอยู่คงทนถาวร แฉกยังแตกหักได้ง่าย อาจถูก disrupt ได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี รูปแบบธุรกิจ ฯลฯ ตัวอย่างเช่น แม้ว่าตอนนี้ blockchain กำลังมาแรง แต่หากมีเทคโนโลยีที่ดีกว่าที่พร้อมใช้งานได้จริงทันที (หรือแม้แต่ควอนตัมคอมพิวเตอร์) ระบบทั้งหมดก็อาจจะจบทันที หรือก่อนหน้านี้ธุรกิจร้านซักผ้าอัตโนมัติอาจจะกำลังมาแรงจนมีเฟรนไชส์ขยายสาขาอย่างรวดเร็ว แต่เมื่อเกิดโรคระบาดก็อาจเปลี่ยนพฤติกรรมคนให้กลัวที่จะใช้บริการนี้ร่วมกันกับคนอื่น ๆ ไปเลยก็เป็นได้ Anxiety-inducing หรือ Anxious เป็นโลกที่เต็มไปด้วยความกังวล เพราะอะไรๆ ก็เกิดขึ้นได้ ทุกทางเลือกอาจจะไม่ใช่ทางที่ถูกต้องสามารถล้มเหลวได้ อาจทำให้เกิดความลังเลชะงักงัน ไม่กล้าตัดสินใจ หรือความสิ้นหวัง หรือภาวะlearn helplessness เพราะพลาดอยู่เรื่อยๆ ได้ง่าย Nonlinear หรือเป็นโลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ไม่เป็นเส้นตรง เหตุและผล อาจไม่แปรผันตามกันชัดเจนเหมือนเดิม มีปัจจัยแทรกซ้อน ตัวแปร สถานการณ์อื่นๆ มาส่งผลกระทบแบบที่เราไม่รู้ หรือ ส่งผลล่าช้า ดีเลย์ ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์ หรือทำนายได้ ระบบตรรกะแบบเดิมๆ อาจถูกทำให้รวนได้ตัวอย่างง่าย ๆ ที่สุด คือวิกฤตโรคระบาดนี้เลยครับที่เราพยายามคาดการณ์หลายทีว่าจะจบช่วงนั้นช่วงนี้ เพราะยึดหลักระบาดวิทยาและตามหลักเราควรสร้างให้เกิดภูมิคุ้มกันหมู่ได้ในปีแรกเลย และ Incomprehensible หรือโลกที่เข้าใจได้ยาก คือ มันจะมีความซับซ้อน บางครั้งการใช้ data มาช่วยอาจทำได้ยากเกิดปัญหาข้อมูลท่วม (Information Overload) ซึ่ง BANI เป็นมากกว่าสถานการณ์ผันผวน,ไม่แน่นอน,ซับซ้อน,คลุมเครือ เป็นการกระทบด้านอารมณ์ของคนด้วย เช่น ความกังวล ความหดหู่ ความสับสน เป็นต้น (เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ, 2565)

อีกทั้งสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นต้องเตรียมปรับตัวกันอย่างไรบ้าง การเตรียมตัวใน BANI world ที่โลกเรา เปราะบาง กังวล คาดเดาได้ยาก และไม่อาจเข้าใจได้ถ่องแท้จึงมีอยู่ว่า 1) ต้องเพิ่มขีดความสามารถและการยืดหยุ่นจากความล้มเหลว (Capacity & Resilience) เพื่อลู่จากความล้มเหลวที่เกิดจากความเปราะบางขององค์กร หรือสถานการณ์ต่างๆ 2) สร้างความเข้าใจและใส่ใจและการรับมือ (Empathy & Mindfulness) เพื่อให้จัดการสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้นจนคลายความกังวล 3) ครอบงำสถานการณ์ที่รายล้อมและปรับตัว (Context & Adaptability) เพื่อให้คาดการณ์ได้ดีขึ้น 4) มีความโปร่งใสและใช้สัญชาตญาณประกอบควบคู่กัน (Transparency & Intuition) เพื่อเพิ่มความเข้าใจ และกล้าตัดสินใจลงมือทำสิ่งต่างๆ ได้ แม้ว่าจะต่าง ๆ เราอาจไม่มีวันรู้หรือเข้าใจมันได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ (อนิรุทธิ์ ตูลสุข, 2566) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยน ค้นหาวิธีการใหม่ๆ ทำให้งานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีขึ้นอยู่เสมอ (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) การปฏิรูปประเทศไทยและการก้าวไปสู่ Thailand 4.0 ซึ่งประเด็นปัญหาของการดำเนินงานและการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดการบูรณาการ การดำเนินงานเพื่อการพัฒนา ขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพต่ำ ขาดความโปร่งใส และขาดความรับผิดชอบ ซึ่งเงื่อนไขจำเป็นที่ต้องปรับตัว คือการแก้ปัญหาความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดินที่ทำให้จำเป็นต้องเร่งปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี โครงสร้างที่เป็นจุดอ่อนและการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใสดังกล่าวจะส่งผลให้ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงมากขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่กระแสโลกาภิวัตน์เข้มข้นขึ้น (คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2559) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของหน่วยงานภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญ คือ การ

พัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, 2560) ผู้บริหารสตรีจึงเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา แต่ในปัจจุบันผู้บริหารสตรีพบเจอปัญหาอคติทางเพศ สตรีมักถูกตัดสินจากมาตรฐานที่แตกต่างจากผู้ชาย โดยเฉพาะในบทบาทผู้นำ เช่น การถูกมองว่ามีความอ่อนไหวหรือขาดความเด็ดขาด (Eagly, A. H. and Karau, S. J., 2002) การขาดโอกาสในการพัฒนา สตรีมักได้รับโอกาสน้อยกว่าในการเข้าถึงตำแหน่งบริหารหรือโครงการพัฒนาทักษะ (McKinsey and Company, 2020) การแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัว สตรีมักถูกคาดหวังให้รับผิดชอบงานบ้านและดูแลครอบครัวมากกว่าผู้ชายทำให้มีเวลาและพลังงานสำหรับงานน้อยลง (Hochschild, A. R. and Machung, A., 2012) การถูกกดดันหรือกลั่นแกล้ง สตรีอาจเผชิญกับการกลั่นแกล้งทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ปัญหาที่สตรีเผชิญในการบริหารงานมักเกี่ยวข้องกับอคติทางเพศ โครงสร้างองค์กรที่ไม่เอื้ออำนวย และความคาดหวังทางสังคม การแก้ไขปัญหาต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยการสร้างความตระหนักรู้และนโยบายที่สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ (International Labour Organization, 2018)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานภาครัฐหลักในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศมีการปฏิบัติงานสำคัญคือการพัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมประสานงานเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้รวมทั้งการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวข้อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาสังคมกล่าวโทษในเรื่องปัญหาคุณภาพการศึกษาของประเทศตกต่ำ รวมถึงได้รับความคาดหวังในการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้เห็นประจักษ์เป็นรูปธรรม (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2556) ซึ่งในสภาพจริงพบว่า ปัญหาการศึกษาดังกล่าวมีสาเหตุหนึ่งที่สำคัญคือการใช้ศักยภาพของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เต็มที่ยังไม่ถึงขีดสุดเนื่องจากการที่เน้นทำงานเฉพาะส่วนงานและหน่วยงานของตน ขาดการบูรณาการไม่เกิดการแบ่งปันองค์ความรู้อย่างเป็นรูปธรรมและขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ (วสันต์ สุทธาวาส และคณะ, 2559) ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปประเทศไทย รวมถึงการก้าวไปสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างทัน่วงที่ต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จากเหตุผลความจำเป็นดังที่กล่าวมาแล้ว (ออนไลน์) เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ธรรมะนั้นมีความสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีงาม มีคุณค่าให้ดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยดี จึงจำเป็นสำหรับคนทุกพวกทุกหมู่ มองดูอย่างง่ายๆ แม้แต่มนุษย์ในป่าดงหรือถิ่นห่างไกล ที่เราเรียกว่าคนเถื่อนไร้การศึกษา ถ้าเขามีธรรม เช่น เป็นคนอ่อนโยน ไม่ดุร้าย ใฝ่สงบ มีจิตเอื้อเฟื้อ ชอบช่วยเหลือ ใจซื่อ รู้เหตุผล เป็นต้น ชุมชนของเขา ก็สามารถอยู่ร่วมกันด้วยดี เป็นหมู่ที่งาม มีความสุขได้ ถ้าคนมีการศึกษาในถิ่นเจริญจะเดินทางเข้าไปในถิ่นของคนล้าหลังเหล่านั้นก็คงประสบการต้อนรับ มีความปลอดภัย ได้รับความสุขสบายใจ คนไร้การศึกษามีธรรมยังได้รับประโยชน์แก่พวกตนและมีประโยชน์แก่คนพวกอื่นถึงเพียงนี้ ถ้าคนเจริญผู้ได้รับการศึกษาแล้วมีธรรมด้วยก็จะสร้างสรรค์ประโยชน์สุขได้ยิ่งกว่านั้นอีกมากมาย ในทางตรงข้าม ถึงแม้เป็นคนในถิ่นที่เรียกว่าเจริญ มีการศึกษาดีแต่ถ้าขาดธรรมก็หาความสุขได้ไม่ แม้แต่คนเถื่อนไร้การศึกษา เข้ามาในถิ่นของคนเจริญที่ขาดธรรมก็ประสบแต่ความทุกข์ยากเดือดร้อนและกลับอกออกไปด้วยความชอกช้ำ คนมี

การศึกษาและมีธรรมด้วยจึงจะเป็นประโยชน์แท้จริง ดังนั้น การศึกษาที่ดีจึงต้องมีธรรม แต่ถ้าจะพูดให้ถูกต้องแท้จริงแล้ว ธรรมมีธรรมนั้นแหละคือความมีการศึกษาที่ดี ทั้งนี้เพราะว่า คุณค่าพื้นฐานของการศึกษาอยู่ที่แก้ปัญหาของมนุษย์ได้ ปัญหาทั้งปวงของมนุษย์รวมอยู่ในคำว่าทุกข์ เมื่อมีทุกข์เรารู้จัก แม้จะได้เล่าเรียนวิชาการต่างๆ ไร้เป็นอันมาก แต่ถ้าไม่นึกถึงธรรมก็แก้ปัญหาในใจของตนเองไม่ได้ สังคมที่ว่าเจริญแล้ว แต่เมื่อขาดธรรมก็ปรากฏว่ามีความเดือดร้อนวุ่นวายเต็มไปด้วยการเบียดเบียนและความทุกข์ ผู้ได้เล่าเรียนศึกษาแล้วแต่ไร้ธรรม แทนที่จะนำเอาศิลปวิทยาและความชำนาญจัดเจนไปใช้ในทางก่อประโยชน์สุข กลับใช้ศิลปวิทยาและความจัดเจนนั้นก่อความทุกข์ยากเดือดร้อนแก่คนอื่น ๆ มากขึ้น เมื่อการศึกษาเป็นเหตุก่อปัญหาเสียเองแล้วจะถือว่าเป็นการศึกษาที่แท้จริงหาได้ไม่ ส่วนคนที่มีความยอมแก้ปัญหาการจัดความทุกข์ภายในของตน ทำจิตใจให้สงบพอใจมีความสุขได้ สังคมของคนมีธรรมอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข เมื่อชาวมหาวิทยาลัยดำรงอยู่ในธรรม บรรยายกายภายในสถาบันย่อมเรียบเรียงก็อยู่ไกลแก่การศึกษาเล่าเรียน และการปฏิบัติกิจหน้าที่ทุกอย่าง ความสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์กับครูอาจารย์ ระหว่างครูอาจารย์กับนิสิตและระหว่างนิสิตกับนิสิต เป็นต้น ย่อมเป็นไปด้วยเมตตาและไมตรีทำให้ทุกคนมีความสุขสดชื่นและช่วยให้กิจการทั้งหมดดำเนินไปด้วยดี (พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต), 2527)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาร่วมกันชัดเจน การใช้ศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลักและการมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน การสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและกำลังความสามารถ เพื่อให้ผู้บริหารมีการบริหารอย่างเป็นธรรมชาติอันเป็นรากฐานที่เข้มแข็งในการนำพาสถานศึกษาให้รอดพ้นจากวิกฤติซึ่งอันจะเชื่อมโยงและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ให้ข้อมูลจากการสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 379 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) แบบสัมภาษณ์สภาพภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างกลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผลลัพธ์ที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำมายกร่างกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน แหล่งข้อมูลได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน

ระยะที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินกลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แหล่งข้อมูล ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 377 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สรุปผลการวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ใฝ่เรียนรู้ กล้าตัดสินใจ มีความโปร่งใสอย่างมีคุณธรรม

พันธกิจ 1) สร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุน เป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานและผู้ร่วมงาน ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านเพื่อให้พวกเขาสามารถเติบโตและพัฒนาได้ดีที่สุด 2) มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ 3) ดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์อย่างมีคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน 4) สามารถตัดสินใจด้วยความมั่นใจและมีพื้นฐานจากข้อมูลและการวิเคราะห์ที่ดี เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง

เป้าประสงค์ 1) ผู้เรียนมีแบบอย่างที่ดีในการเรียน ประพฤติปฏิบัติตน มีแรงบันดาลใจและมีความภาคภูมิใจในตนเอง 2) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐาน รู้สึกรู้ว่ามีความปลอดภัย สอดคล้องกับศักยภาพตามฐานสมรรถนะของผู้เรียน 3) ครู และบุคลากรทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีจรรยาบรรณ 4) โรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยดำเนินงานด้วยความโปร่งใสเน้นคุณธรรม

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ มี 5 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) ส่งเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) สร้างแรงบันดาลใจในการจัดการศึกษา 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม 4) ส่งเสริมการเคารพต่อผู้อื่น 5) เพิ่มศักยภาพการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 แผนการดำเนินการ และ 5 ตัวชี้วัด แผนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) กำหนดแนวทางการจัดการความเสี่ยงในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2) กำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับบุคลากรในองค์กร 4) ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว 5) สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจ ด้วยความรับผิดชอบตนเองและองค์กร และมีตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติเป็นไปตามกฎระเบียบ 2) ร้อยละของโรงเรียนได้รับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในสังกัดและนอกสังกัดเพื่อบูรณาการการใช้วิทยาการของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ 3) ร้อยละของนักเรียนที่เข้าศึกษาเป็นไปตามแผนการรับนักเรียน 4) ร้อยละของนักเรียนที่เข้าศึกษาเป็นไปตามแผนการรับนักเรียน 5) ร้อยละของบุคลากรโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างแรงบันดาลใจในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 แผนการดำเนินการ และ 4 ตัวชี้วัด แผนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) สนับสนุน ยกย่อง ชมเชยในผู้ที่ทำความดี 2) สนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจและหน้าที่ที่มีต่อสถานศึกษา 3) สนับสนุนการมองโลกในแง่บวกและโอกาสในการสร้างความสำเร็จ 4) สนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีตัวชี้วัด 1) ร้อยละของด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 2) ร้อยละของกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันในองค์กรของผู้บริหาร 3) ร้อยละของกิจกรรมในการมองโลกในแง่บวกและโอกาสในการสร้างความสำเร็จตามเป้าประสงค์ 4) ร้อยละของผู้ทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 แผนการดำเนินการ และ 4 ตัวชี้วัด แผนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก 2) เสริมสร้างความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนา 3) เสริมสร้างสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความเด็ดขาดในการบริหาร 4) พัฒนาการควบคุมดูแลปรับปรุงงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 5) ส่งเสริมการควบคุมความรู้สึกรักของตนเองและรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ได้ และมีตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและรายงานผลการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) ร้อยละของการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนา 3) ร้อยละของการเข้าร่วมอบรมกิจกรรมพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอก 4) ร้อยละของการควบคุมดูแล ปรับปรุงงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการเคารพต่อผู้อื่น ประกอบด้วย 5 แผนการดำเนินการ และ 4 ตัวชี้วัด แผนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) สร้างความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรทางการศึกษา สร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ รับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน รู้จัก

การปฏิบัติตน และมีทักษะการพูด 3) ส่งเสริมการปรับตัวและปรับสิ่งอื่นให้เหมาะสมกับความจำเป็นของสถานการณ์และความต้องการของผู้ตาม 4) ส่งเสริมให้มีความอดทนอดกลั้นจากสถานการณ์ต่างๆ 5) สนับสนุนช่วยเหลือรวมถึงการแสดงความเป็นมิตรต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา ต่อผู้อื่น

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพการสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 4 แผนการดำเนินการ และ 4 ตัวชี้วัด แผนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) สนับสนุนให้มีการแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) สนับสนุนให้มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถและมีศักยภาพ 3) สนับสนุนให้มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถและมีศักยภาพ 4) พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำเชิงปฏิรูป กระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา ความคิด ให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้แนวคิดใหม่ๆ มาสร้างนวัตกรรม และมีตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของกิจกรรมที่ได้รับการอนุมัติตามเป้าหมายที่กำหนด 2) ร้อยละของนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ร้อยละของกิจกรรมที่สนับสนุนความมั่นใจ 4) ร้อยละของโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาผู้นำเชิงปฏิรูป กระตุ้น ให้ผู้ตามใช้สติปัญญา ความคิด ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การนำกลยุทธ์การจัดการศึกษาตามกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้เป็นการบริหารจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จึงได้นำการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มาบูรณาการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในโครงการกิจกรรมต่างๆ และเสนอแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติ

การทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ว่า ผลการประเมินก่อนการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าการประเมินการทดลองใช้มีค่าสูงกว่าก่อนการประเมินการทดลองใช้

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับและด้านที่มีระดับมาก คือ ความเป็นไปได้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสร้างความเปลี่ยนแปลง มีการสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจ ด้วยความรับผิดชอบตนเองและองค์กร และมีตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ร้อยละของด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติเป็นไปตามกฎระเบียบ 2) ร้อยละของโรงเรียนได้รับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในสังกัดและนอกสังกัดเพื่อบูรณาการการใช้วิทยากรของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ 3) ร้อยละของนักเรียนที่เข้าศึกษาเป็นไปตามแผนการ

รับนักเรียน 4) ร้อยละของนักเรียนที่เข้าศึกษาเป็นไปตามแผนการรับนักเรียน 5) ร้อยละของบุคลากรโรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าประสงค์ สอดคล้องกับการวิจัยของการณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่ามี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3) การมีส่วนร่วม 4) สถานภาพและบทบาทสตรี และ 5) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำ และวิสัยทัศน์ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่ามี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านอำนาจและอิทธิพล 3) ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและขอบเขตของอำนาจ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ 5) ความเชื่อในอำนาจตนและ 6) นโยบายสตรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Koozes and Posner (1997) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำสามารถนำไปพัฒนาตนเอง ได้วันต่อวันและปีต่อปีทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับ Leith wood and Jamtzi (1990) ระบุว่า การฝึกผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นนำ 12 แห่ง ซึ่งมีประสิทธิผลในการบริหารงานสูง พบว่า ผู้ที่ขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือคือ ผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสิ้น ซึ่งแสดงถึงว่า การนำรูปแบบนี้ไปใช้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำด้วย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย คือ กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกโกลาหลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำการขับเคลื่อนจากการสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้บริหาร โดยเน้นย้ำให้ผู้นำสตรีมีการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน จัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน และนำมาบูรณาการกับหลักสารณีย์ธรรม 6 เพื่อเป็นการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกโกลาหลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การนำกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมในยุคโลกโกลาหลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่จัดทำขึ้นเป็นกรอบในการบริหารจัดการหน่วยงานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงวิสัยทัศน์พันธกิจ เพื่อให้เป็นการบริหารจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จึงได้นำการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มาบูรณาการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในโครงการกิจกรรมต่างๆ และเสนอแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนในความเป็นมาและความเชื่อมโยงของ กลยุทธ์ กับนโยบายและแผนสำคัญอื่นๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในทิศทางเดียวกันด้วยความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจกรรม ร่วมช่วยเหลือต่างๆ อย่างเต็มใจ (เมตตากายกรรม) และช่วยบอกแจ้งสิ่งที่ประโยชน์สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจาสุภาพเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง (เมตตาวจีกรรม)

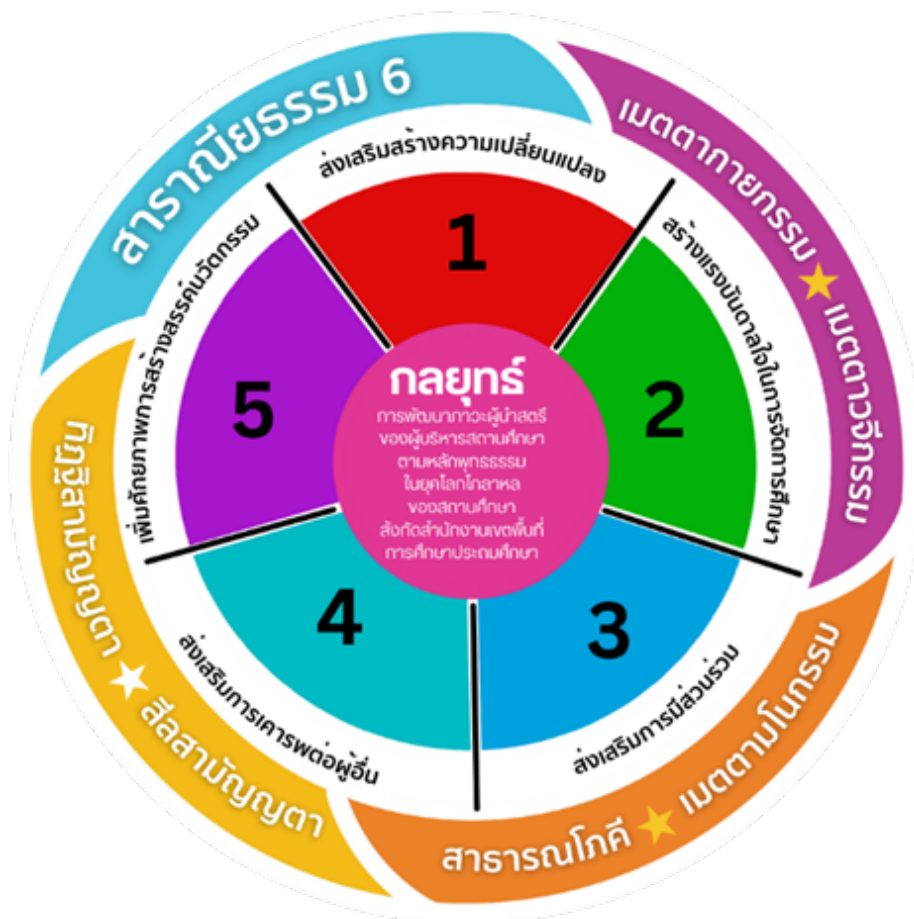
2. เน้นย้ำให้ผู้บริหารทั้งในส่วนกลางและระดับศูนย์ให้ความสำคัญในการพิจารณากลยุทธ์ ด้วยวาจาที่ประกอบด้วยเมตตา คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่ประโยชน์สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี

(เมตตาวจีกรรม) และตั้งจิตปรารถนาที่ดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองเห็นในแง่ดีและหวังประโยชน์ต่อส่วนรวม (เมตตามโนกรรม)

3. จัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย มาตรการและโครงการที่เป็นรูปธรรม สำหรับการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณด้วยความพร้อมเพรียงมีระเบียบวินัยร่วมกันทั้งหมด (สี่สามัญญตา) และมีความเห็นดีงามถูกต้องเสมอกันเห็นชอบตกลงกันได้ด้วยหลักการที่สำคัญ (ทฤษฎีสามัญญตา) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์

4. กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบ และมีการแบ่งปันความดีความชอบที่ได้มาโดยชอบธรรมแม้เล็กน้อยก็แจกจ่ายให้มีส่วนร่วมทั่วกัน (สาธารณโภคี)

สรุปเป็นองค์ความรู้การวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความ

เป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ มีข้อเสนอและสู่การปฏิบัติ ดังนี้ 1) ควรมีการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติโดยใช้หลักสารานุกรม 6 เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนในกลยุทธ์หรือขับเคลื่อนการบริหารงานด้านอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง 2) จัดทำกิจกรรมโครงการเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และครูที่เป็นทั้งสตรีและชายเกิดความรัก ความสามัคคีในการทำงาน และได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเท่านั้น จึงควรศึกษาโรงเรียนในระบบการศึกษาในสังกัดอื่นๆ เช่น โรงเรียนประถมศึกษา หรือในสังกัดอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมต่อองค์กร ที่มีบริบทที่หลากหลาย

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับความคาดหวังและความพึงพอใจของสถานศึกษาที่ใช้ภาวะผู้นำสตรีของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรมของครู

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2565). โลกยุคบาเนีย (BANI World). แหล่งที่มา <https://www.iok2u.com/article/innovation/bani-world> สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2566.
- การุณรัตน์ รัตนแสนวงษ์. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. คุชชินีพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ. (2559). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- ดวงเดือน จันทรเจริญ. (2560). หลักการการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2527). ลักษณะสังคมพุทธ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. เล่ม 120 ตอนที่ 63 ก หน้า 17 (7 กรกฎาคม 2546).
- วสันต์ สุทธาวาส และคณะ. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรรมการศึกษา. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 9(2), 194-215.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แผนพัฒนาศึกษาขั้นพื้นฐาน 2564- 2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร...รู้ได้อย่างไร. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2560). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- อนิรุทธิ์ ตูลสุข. (2566). ต้องปรับตัวอย่างไร เมื่อเข้าสู่ยุค BANI world. แหล่งที่มา <https://www.coachforgoal.com/blog/topic/ต้องปรับตัวอย่างไร-เมื่อเข้าสู่ยุค-bani-world> สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566.
- th.hrnote. asia. (2562). การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. แหล่งที่มา <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/> สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2565.
- Cronbach, Lee J. (1971). Essentials of psychological testing. 4 th ed. New York: Harper & Row.
- Eagly, A. H. and Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review, 109(3), 573-598.
- Hochschild, A. R. and Machung, A. (2012). The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. Penguin Books.
- International Labour Organization. (2018). Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work. International Labour Conference 107th Session.
- Kouzes and Posner. (1997). The Leadership Challenge. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Leith wood and Jantzi. (1990). Transformational Leadership: How Principals Can Help Reform Cultures. Paper Presented At the Annual Meeting of The Canadian Association For Curriculum Studies.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale, in Reading in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.
- McKinsey and Company. (2020). Women in the Workplace is the largest study on the state of women in corporate America. Women in the Workplace 2020.