

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก: บทบาทของ การสะท้อนคิดชีวิตประจำวันในการบริหารสถานศึกษา

Transforming Leadership in Small-sized Schools: The Role of Self-Reflection in Everyday School Administrator

ปัทวิติ รวยรื่น¹, วรรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง² และ สударัตน์ สารสว่าง³

Pattiwat Ruayruen¹, Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang² and Sudarat Sarnsawang³

ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดบางรักใหญ่ (สายอักษรศรี)¹, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์^{2,3}

School Director, Bangrakyai School Faculty of Education, Thailand¹, Kasetsart University, Thailand^{2,3}

Corresponding Author, Email: pattiwat.ru@ku.th¹

Received: 2024-11-30; Revised: 2025-3-31; Accepted: 2025-5-28

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สะท้อนคิดชีวิตประจำวันของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 2) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้จากกระบวนการสะท้อนคิดตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย การสะท้อนคิดจากเหตุการณ์สำคัญ การสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การสังเกตการณ์ และการบันทึกบทสนทนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการใช้ทักษะอำนาจที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจและสร้างความร่วมมือ การยอมรับและคำชมจะสร้างแรงจูงใจจากภายในและความผูกพันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง อีกทั้งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาบุคลากร 2) ผลวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กต้องอิงกับการสะท้อนคิดอย่างมีระบบ โดยเน้นคุณสมบัติสำคัญ เช่น บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์และความรู้ ผู้บริหารที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างจะเสริมสร้างความร่วมมือและความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการบริหารจัดการ

คำสำคัญ: การสะท้อนคิดตนเอง, ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก, การพัฒนาภาวะผู้นำ, การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

Abstract

This research aims to: 1) reflect on the daily life experiences of the researcher as a small-school administrator, and 2) synthesize the knowledge derived from the process of self-reflection as a small-school administrator in relation to leadership development and professional competency enhancement. The study employed qualitative research methods, including data collection from various sources such as daily reflections, critical incidents, peer discussions, observations, and journal entries. Each of these methods was applied with appropriate techniques and analyzed to provide a comprehensive and in-depth understanding of the research topic.

The findings reveal that: 1) Daily self-reflection of small-school administrators plays a crucial role in organizational development, emphasizing the application of diverse forms of power to foster motivation, collaboration, and positive relationships among personnel. Internal motivation, driven by recognition and praise, enhances staff engagement and commitment to personal growth. Effective communication and organizational change management contribute to creating a supportive organizational culture that promotes teamwork and continuous professional development, leading to the overall success of the school. 2) Leadership and professional competency development in small schools must be grounded in systematic reflection. Administrators should recognize key attributes such as personality, interpersonal skills, and knowledge, and commit to continuous self-improvement. Establishing an open working atmosphere and ensuring effective communication will foster collaboration and teamwork, ultimately leading to sustainable success in educational management.

Keywords: Self-Reflection, Small-School Administrator, Leadership Development, Professional Competency Development

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งการบริหารจัดการบุคลากร งบประมาณ และการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน (กาญจนพร วงศ์ศรี, 2563) รวมถึงการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่จำกัดซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียนขนาดเล็ก (สมศักดิ์ เจริญสุข, 2562) ปัญหาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากการจัดสรรทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอน (สุรัชย์ ประเสริฐ, 2564)

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารในทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งการศึกษาที่ต้องมีการฝึกอบรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารที่จำเป็น (นิตยา ทองคำ, 2565) ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรและยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว (วิภาวดี ศรีสุข, 2563)

การพัฒนาภาวะผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Northouse, 2018) ในปัจจุบันวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพมีหลากหลาย เช่น การฝึกอบรม (Training) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการพัฒนาตนเองผ่านการสะท้อนความคิดตนเอง (Reflective Practice) ซึ่งแต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดที่ต้องพิจารณา (Day, Fleenor, Atwater, Sturm, and McKee, 2014) เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยสะท้อนความคิดตนเองเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้เสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การวิจัยสะท้อนความคิดตนเองช่วยทบทวนประสบการณ์ของตนเอง วิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัด และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงตนเอง (Schon, 1983) การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการวิจัยสะท้อนความคิดตนเองไม่เพียงแต่เพิ่มพูนความรู้และทักษะ แต่ยังเสริมสร้างความเข้าใจและการตระหนักรู้ในบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ

การวิจัยตนเอง (Self-Study Research) เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อสะท้อนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองในบริบทการศึกษา โดยมีการสืบค้นข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และพัฒนายุทธศาสตร์การแก้ไขอย่าง



ต่อเนื่อง งานวิจัยตนเองนี้เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มองเห็นความสามารถและข้อบกพร่องของตนเอง ซึ่งช่วยให้สามารถปรับปรุงการทำงานและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์หลายประการ การเขียนสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำความเข้าใจตนเองและพัฒนาทักษะการบริหารจัดการในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กได้ การสะท้อนคิดนี้ส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีมุมมองเชิงบวกในการบริหารและมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับบริบทเฉพาะของการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มทักษะในการตัดสินใจและการประเมินความคิดและความรู้สึกของตนเองต่อสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กด้วยกระบวนการสะท้อนคิดตนเองซึ่งประกอบไปด้วยการตั้งคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน การบันทึกประสบการณ์และการสะท้อนคิดในรูปแบบของการบันทึกประจำวัน ดังนั้นการสะท้อนคิดในบริบทของชีวิตประจำวันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถระบุปัญหา ประเมินผลการกระทำ ค้นหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ การสะท้อนคิดจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาตนเองผ่านการประเมินและปรับปรุงการกระทำในชีวิตประจำวันของตนเอง ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเข้าใจและสามารถนำวิธีการออกแบบการวิจัยศึกษาตนเองผ่านการสะท้อนคิดในบริบทของการปฏิบัติงานของตนเองและยังเป็นต้นแบบให้กับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กนำไปปรับและประยุกต์ใช้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสะท้อนคิดชีวิตประจำวันของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการสะท้อนคิดตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยศึกษาตนเอง (Self-Study Research)

การศึกษาตนเอง (Self-Study Research) เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการพัฒนาตนเองผ่านการสะท้อนคิดและการวิเคราะห์เชิงลึกของผู้วิจัยเอง โดยเฉพาะในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาตนเองเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการพัฒนาทักษะการบริหาร การเป็นผู้นำ และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยในรูปแบบนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Whitehead, 1989) การศึกษาตนเองมีรากฐานมาจากแนวคิดการสะท้อนคิด (Reflective Practice) ของ Schon (1983) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการทบทวนและวิเคราะห์ประสบการณ์ตนเอง แนวคิดนี้ถูกต่อยอดโดย Zeichner and Liston (1996) ที่ได้พัฒนารอบการวิจัยการศึกษาตนเองสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการศึกษา โดยเน้นการนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาตนเองเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถสะท้อนถึงวิธีการบริหารจัดการ และพัฒนาสถานศึกษาได้ การศึกษาตนเองช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจบริบทของการทำงาน รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และสามารถปรับปรุงแนวทางการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิชาชีพครูสู่ผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการศึกษ งานวิจัยจำนวนมากได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในระบบการศึกษา (Leithwood and Mascal, 2008) หนึ่งในทฤษฎีสำคัญที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงบทบาทนี้คือ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Kotter (1996) ซึ่งเน้นที่กระบวนการแปลงที่เป็นขั้นตอนจากการสร้างวิสัยทัศน์จนถึงการปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มาจากอาชีพครูต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งในด้านทักษะการบริหารและแนวคิดเชิงกลยุทธ์ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Fullan, 2001) ทฤษฎีความเป็นผู้นำการบริการ (Servant Leadership) ของ Greenleaf (1977) ยังเป็นอีกมุมมองหนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพื้นฐานจากอาชีพครู การเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการให้บริการและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในบทบาทใหม่

แนวคิด ทฤษฎี ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมักเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งในด้านทรัพยากรและการจัดการการเรียนการสอน การศึกษาวรรณกรรมในด้านนี้ช่วยให้เราเข้าใจบริบทและความจำเป็นเฉพาะของผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กได้ดียิ่งขึ้น หนึ่งในแนวคิดหลักที่สำคัญในบริบทนี้คือแนวคิดของ "การจัดการเชิงกลยุทธ์" ซึ่งอธิบายโดย Mintzberg (1987) ว่าการจัดการในองค์กรขนาดเล็กต้องใช้วิธีการที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในกรณีของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

แนวคิด ทฤษฎี PDCA (Deming Cycle)

ทฤษฎี PDCA (Plan-Do-Check-Act) หรือที่เรียกว่า Deming Cycle เป็นกรอบการทำงานที่ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง PDCA เป็นเครื่องมือในการจัดการที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้ในหลายวงการ เช่น ธุรกิจ การผลิต การศึกษา และการบริหารองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมและการบริหารจัดการองค์กร มีการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทฤษฎี PDCA มีต้นกำเนิดจากแนวคิดของ Walter A. Shewhart นักสถิติจากบริษัท Bell Telephone Laboratories ในช่วงทศวรรษ 1930 Shewhart ได้พัฒนาแนวคิดในการควบคุมกระบวนการผลิตและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่อมา Edwards Deming ได้นำแนวคิดนี้มาพัฒนาและเผยแพร่ต่อไปในทศวรรษ 1950 โดยเปลี่ยนชื่อเป็น PDCA และกลายเป็นที่รู้จักในชื่อ "Deming Cycle" อย่างไรก็ตาม Deming เคยกล่าวว่าทฤษฎีนี้เป็นผลงานของ Shewhart ดังนั้น Shewhart ถือเป็นผู้อุทิศและสร้างรากฐานของทฤษฎีนี้ ในด้านการศึกษา ทฤษฎี PDCA ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้บริหารการศึกษาหลายท่าน ซึ่งได้มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวข้อที่มีความสำคัญ การทำความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสำรวจถึงวิธีการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อผู้เรียน Smith (2020) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลายด้านที่มีความสำคัญตั้งแต่

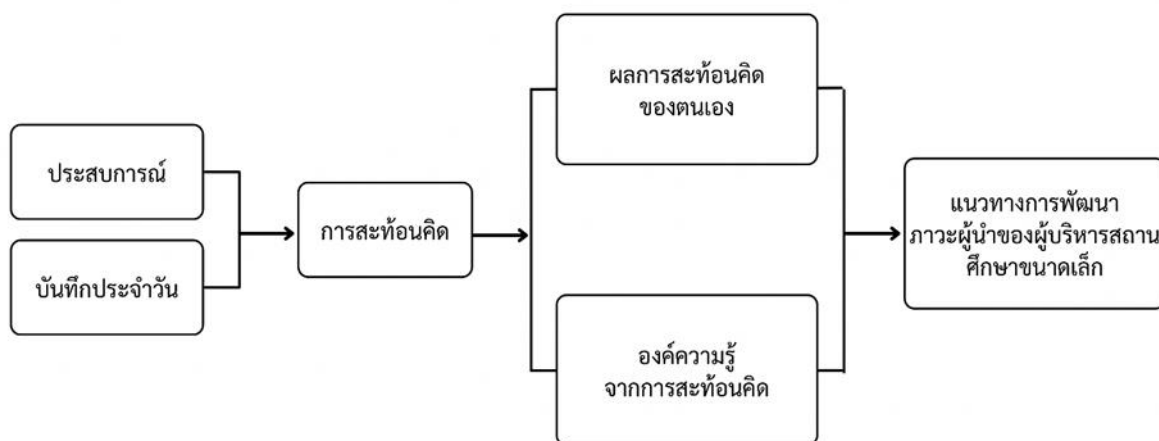
การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความเข้าใจทั้งในเรื่องของ การพัฒนาตนเอง ผ่านการวิจัย, การปรับเปลี่ยนบทบาทจากครู, การบริหารภายใต้ข้อจำกัดในโรงเรียนขนาดเล็ก, การใช้ PDCA เพื่อพัฒนาองค์กร และการปฏิบัติบทบาทอย่างรอบด้านเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีรากฐานแนวคิดที่เกี่ยวกับญาณวิทยา (Epistemology) ที่มีกรอบแนวคิดแบบ Interpretivism และภววิทยา (Ontology) ที่มีกรอบแนวคิดแบบ Phenomenology ซึ่งกรอบแนวคิดทั้งสองนี้เป็นพื้นฐานที่กำหนดทิศทางในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ญาณวิทยาและภววิทยามีการร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร แนวคิดญาณวิทยาถูกนำมาใช้เพื่อสำรวจวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการสร้างความรู้ผ่านการสะท้อนคิด ขณะที่แนวคิดภววิทยาถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะของการดำรงอยู่ของผู้บริหารในบริบทการทำงานประจำวัน โดยการใช้ทั้งสองแนวคิดร่วมกัน ผู้วิจัยสามารถเข้าใจถึงวิธีการที่ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองและสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่างานวิจัยนี้ใช้แนวคิดญาณวิทยาและภววิทยาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาและสร้างความรู้ การพิจารณาทั้งสองแนวคิดนี้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจและตีความข้อมูลได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง อีกทั้งยังช่วยในการกำหนดแนวทางในการสะท้อนคิดและการพัฒนาตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งเป็นหัวใจหลักของการวิจัยนี้

การศึกษานี้ใช้การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเน้นการสำรวจประสบการณ์และความหมายในเชิงอัตวิสัยที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนคิดตนเองผ่านชีวิตประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาตนเอง



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้รูปแบบการวิจัยตนเอง (Self-Study Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนคิดชีวิตประจำวันของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก และสังเคราะห์องค์ความรู้อันเกิดจากกระบวนการสะท้อนคิดตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผ่านการสะท้อนคิดและการประเมินผลการทำงานในชีวิตประจำวัน การวิจัยตนเองเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจและ

ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีระบบ เข้าใจข้อมูลเชิงลึกในความซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับด้านการสะท้อนคิดชีวิตประจำวันของตนเอง ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาตนเอง โดยประชากรที่ศึกษาได้แก่ตัวผู้วิจัยเอง ซึ่งทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นระยะเวลา 4 ปี การวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาตนเอง มีลักษณะเฉพาะที่ผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัยเป็นบุคคลเดียวกัน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงประกอบด้วยเพียงผู้วิจัยเองซึ่งมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับความคิดและความเชื่อของตนเอง อย่างไรก็ตาม เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงงานวิจัย ผู้วิจัยได้พยายามลดอคติที่อาจเกิดขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูลจากบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ครู นักเรียน ชุมชน ครอบครัวและมิตรที่มีความเข้าใจบริบทของผู้วิจัยอย่างดี บุคคลเหล่านี้สามารถเป็นแหล่งข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนความน่าเชื่อถือของงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. บันทึกสะท้อนคิดตนเอง

ผู้วิจัยบันทึกประสบการณ์ ความท้าทาย และข้อมูลเชิงลึกในแต่ละวันขณะปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาอย่างละเอียด บันทึกนี้เป็นแหล่งข้อมูลหลักที่จับความคิดและการสะท้อนคิดของผู้วิจัยเอง

2. การสนทนา

แม้ว่าจะมุ่งเน้นไปที่การสะท้อนตนเอง แต่ก็มี การสัมภาษณ์และสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับเพื่อนร่วมงานเพื่อรวบรวมมุมมองและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การสนทนาเหล่านี้ได้ถูกวิเคราะห์เพื่อเสริมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตนเอง

3. การสังเกต

ผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตการณ์ทั้งพฤติกรรมของตนเองและพฤติกรรมของผู้อื่นในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ข้อมูลการสังเกตนี้ช่วยเพิ่มมิติและความลึกให้กับการบันทึกสะท้อนตนเอง

4. การวิเคราะห์เอกสาร

เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการประชุม และเอกสารนโยบายจะถูกวิเคราะห์เพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานและบริบทในการบริหารสถานศึกษา เอกสารเหล่านี้ยังทำหน้าที่ในการยืนยันการสะท้อนตนเองและการสังเกตของผู้วิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการบันทึกสะท้อนคิดตนเองจากประสบการณ์และการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก ในช่วงระหว่างเดือนมีนาคม 2566 ถึงเดือนสิงหาคม 2566 โดยบันทึกข้อมูลในวันที่มีการปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและนอก ครอบคลุมวันจันทร์ถึงวันศุกร์ รวมถึงวันหยุดนักขัตฤกษ์ที่ตรงกับวันทำงานปกติ ทั้งนี้ไม่มีการบันทึกในวันเสาร์และวันอาทิตย์

1. การสะท้อนคิดประจำวัน ผู้วิจัยบันทึกการสะท้อนคิดตนเองในแต่ละวันโดยเน้นที่เหตุการณ์สำคัญ การตัดสินใจ และการสนทนาที่เกิดขึ้นในวันนั้นๆ

2. เหตุการณ์สำคัญ ผู้วิจัยระบุและบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติวิชาชีพของตนเอง เหตุการณ์เหล่านี้จะถูกวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อเข้าใจปัจจัยที่ทำให้เกิดขึ้นและบทเรียนที่ได้เรียนรู้

3. การสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การสนทนาทั่วไปรวมถึงข้อมูลเพิ่มเติมและข้อมูลเชิงลึกจากเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยบันทึกการสนทนาเหล่านี้และผนวกข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานเข้ากับบันทึกสะท้อนคิดของตนเอง

4. การทบทวนเอกสาร ผู้วิจัยทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษาและรวบรวมข้อมูลนี้เข้ากับการบันทึกสะท้อนคิดตนเอง การวิเคราะห์เอกสารนี้ช่วยให้ประสบการณ์ของผู้วิจัยถูกบริบทภายในกรอบงานของสถานศึกษาอย่างกว้างขวางขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาวิจัย

การสังเกต

1. การสังเกตตัวเอง

ผู้วิจัยสังเกตกระบวนการทำงานของตนเองด้วยความตระหนักรู้ (Self -Awareness) และมีการจดบันทึกข้อมูลตลอดระยะเวลา 123 วัน

2. การสังเกตผู้อื่น

ซึ่งเป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยที่ผู้วิจัยจะเข้าไปร่วมในกระบวนการเรียนรู้กับเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และชุมชน และทำการบันทึกข้อสังเกตที่ได้รับในกิจกรรมต่างๆแล้วนำมาสะท้อนความคิดของตนเอง รวมไปถึงเขียนรายงานในกิจกรรมต่างๆและสะท้อนความคิดด้วยการจดบันทึกของผู้วิจัย

การเขียนบันทึกประจำวัน ผู้วิจัยเขียนบันทึกที่แสดงความเป็นอิสระทางความรู้สึก ความคิด การตีความหมาย และการตัดสินใจ การประเมินคุณค่า และมุมมองความคิดส่วนตัวของผู้วิจัยเอง ในการวิจัยศึกษาตนเองนี้ผู้วิจัยได้อธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่สะท้อนคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ของตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การทำความเข้าใจ

นักวิจัยเริ่มต้นด้วยการอ่านและทบทวนบันทึกสะท้อนตนเอง บันทึกการสัมภาษณ์ และบันทึกการสังเกตซ้ำ ๆ เพื่อทำความเข้าใจกับข้อมูลอย่างลึกซึ้ง

2. การเข้ารหัสข้อมูล

ข้อมูลถูกเข้ารหัสอย่างเป็นระบบ โดยจะมีการกำหนดรหัสให้กับวลี ประโยค หรือย่อหน้าที่เฉพาะเจาะจงตามธีมที่ปรากฏ การเข้ารหัสเป็นกระบวนการวนซ้ำที่นักวิจัยปรับปรุงและแก้ไขรหัสเมื่อเข้าใจข้อมูลอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

1. ผลการสะท้อนคิดชีวิตประจำวันของตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

การสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทั้งผู้บริหารโรงเรียนวัดบางรักใหญ่ (สายอักษรศรี) และพัฒนาโรงเรียนวัดบางรักใหญ่ (สายอักษรศรี) ซึ่งไม่เพียงแต่มุ่งเน้นที่การพิจารณาผลสำเร็จหรือข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารโรงเรียนวัดบางรักใหญ่ (สายอักษรศรี) ในการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ด้วยการวิเคราะห์พฤติกรรม การตัดสินใจ และการบริหารงานในทุก ๆ วัน ผู้บริหารจะสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการนี้ จะขอขยายความผลการสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยเน้นถึงหัวข้อสำคัญที่ครอบคลุมทุกมิติของการเป็นผู้นำและผู้บริหารองค์กรการศึกษา เพื่อให้เห็นภาพรวมของการบริหารสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน

การสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความท้าทายในการบริหารองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตัว กระบวนการนี้มีบทบาทในการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างลึกซึ้ง ช่วยพัฒนา

ทักษะที่จำเป็น เช่น การตัดสินใจ การบริหารจัดการทีมงาน และการสร้างแรงบันดาลใจในทีมผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

จากการบันทึกสะท้อนคิดในชีวิตประจำวัน ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในโรงเรียน การปรากฏซ้ำของคำว่า “ความเป็นผู้นำ” ในบันทึกสะท้อนคิดให้เห็นถึงความพยายามของผู้บริหารในการพัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่ตอบโจทย์บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก นอกจากนี้ การปรากฏคำว่า “การคิดเชิงวิพากษ์” ในบันทึกสะท้อนคิดถึงความสำคัญของการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการบริหารอย่างลึกซึ้ง ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เน้นความสามารถในการปรับตัว การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการร่วมมือกัน ซึ่งลักษณะเหล่านี้ได้สะท้อนออกมาในบันทึกประจำวันของผู้บริหาร เช่น การกล่าวถึงการใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจ และการนำทีมงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียนยังสะท้อนถึงแนวคิดภาวะผู้นำแบบบริการ (Servant Leadership) ซึ่งให้ความสำคัญกับการรับฟังบุคลากร การสร้างความไว้วางใจ และการส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนโรงเรียน

ในอีกมิติหนึ่ง การสะท้อนคิดยังแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เน้นการสร้าง ความมั่นคงและยั่งยืนในองค์กร การปรากฏของคำว่า “การลงทุนในความเป็นผู้นำ” ในบันทึกสะท้อนคิดถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ขณะเดียวกัน การเน้นถึงความสำคัญของความเชื่อใจในบริบทของความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนยังชี้ให้เห็นถึงการตอบสนองต่อความต้องการทางจิตวิทยาของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow ที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมการยอมรับในกลุ่มบุคลากร

ดังนั้น การสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำทั้งในด้านการบริหารงาน การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร และการตอบสนองความต้องการของบุคลากรและชุมชน กระบวนการนี้ไม่เพียงช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่ยังช่วยสร้างองค์กรที่เข้มแข็งและมีความยั่งยืนในระยะยาว

2. ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้อันเกิดจากกระบวนการสะท้อนคิดตนเองในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดทางทรัพยากรและโครงสร้างที่ไม่เอื้ออำนวย ผู้บริหารในโรงเรียนลักษณะนี้ต้องสามารถปรับตัวเพื่อรับมือกับปัญหาที่หลากหลายและมีความซับซ้อนในระดับที่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้น การสะท้อนคิดเชิงลึกจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีการบริหารจัดการกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างสมดุล

ภาวะผู้นำในโรงเรียนขนาดเล็กต้องมีคุณธรรมเป็นแกนหลัก เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ใกล้ชิดมากกว่าปกติ การที่ผู้นำยึดมั่นในหลักคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และการยึดประโยชน์ของผู้อื่นเป็นศูนย์กลาง จะช่วยสร้างความไว้วางใจในทีมงานและกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานด้วยแรงจูงใจที่ดี การสร้างสมดุลระหว่างการใช้อำนาจในการกำกับดูแลและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน เป็นกุญแจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การเป็นผู้กำกับดูแลในยามที่ต้องการ



ความชัดเจน และการเป็นผู้สนับสนุนในยามที่ทีมต้องการกำลังใจและแรงจูงใจ จะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนได้

กระบวนการสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันช่วยให้ผู้บริหารตรวจสอบตัวเองและพัฒนาทักษะการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประยุกต์ใช้แนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) ที่มุ่งเน้นการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการทำงาน PDCA ช่วยให้ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีระบบและประเมินผลลัพธ์ของการตัดสินใจได้แม่นยำมากขึ้น ตัวอย่างเช่น เมื่อพบว่าผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนลดลง ผู้บริหารสามารถนำ PDCA มาประยุกต์ใช้ในการระบุปัญหา เช่น การขาดแคลนครูที่เชี่ยวชาญในบางวิชา หรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม จากนั้นจึงวางแผนแก้ไขอย่างมีเป้าหมาย และตรวจสอบผลของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการในโรงเรียนเกิดความยั่งยืน

นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กยังถือเป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่สำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานของบุคลากรผ่านทฤษฎีจูงใจ เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมได้ ตัวอย่างเช่น การตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านความมั่นคงในงานของครู และการสร้างโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในระยะยาว

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีเสน่ห์ (charismatic communication) ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในทีมได้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับมุมมองของ Weber และ Cabane ที่เน้นว่าความเสน่ห์ดึงดูดของผู้นำช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นในทีมงาน นอกจากนี้ การสื่อสารที่เปิดกว้างและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังช่วยสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร

ในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร โรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่คำนึงถึงบริบทเฉพาะของโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มต้นจากการรวบรวมข้อมูลเชิงลึก การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผนดังกล่าวช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างยั่งยืนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นกระบวนการที่มีหลายมิติและต้องอาศัยการสะท้อนคิดในชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงแนวคิดทางการบริหารจัดการเข้ากับการดำเนินงานในบริบทเฉพาะได้อย่างเหมาะสม การบริหารจัดการด้วยหลักคุณธรรม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

การสะท้อนคิดของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทการบริหารงาน โดยเฉพาะการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องรักษาสมดุลในการใช้อำนาจเพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือ (Greenleaf, 2002; Northouse, 2021) การจัดการความหลากหลายของบุคลากรเป็นความท้าทายที่สำคัญ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร (Fullan, 2001; Leithwood & Jantzi, 2006)

การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการความเครียดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่องต้องอาศัยความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นว่าการสื่อสารเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (Malik, 2022; Northouse, 2021) ดังเช่นข้อมูลบันทึกสะท้อนคิดชีวิตประจำวันเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในวันอังคารที่ 25 เมษายน 2566 กล่าวว่า “บริบทการสื่อสารหรือการประสานงานที่ดีระหว่างกันของผู้บริหารและครูในการทำงาน การทำให้บุคลากรทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น จะช่วยลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาดได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งควรเกิดขึ้นในทุกช่องทาง เช่น การประชุมทีม พูดคุยแบบตัวต่อตัว การโทรศัพท์ อีเมล วิดีโอคอล หรือเอกสารที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร” การสร้างความไว้วางใจในองค์กรสามารถลดความวิตกกังวลและเพิ่มความพร้อมในการปรับตัวได้ (Greenleaf, 2002) นอกจากนี้ ความซื่อสัตย์และจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ (Northouse, 2021)

การสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันยังช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งจำเป็นต่อการตัดสินใจที่เหมาะสมในบริบทการศึกษา (Schön, 1983; Zeichner & Liston, 1996) การพัฒนาทักษะการฟังและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจในองค์กร การวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว (Fullan, 2001; Leithwood & Jantzi, 2006)

การสะท้อนคิดของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชนได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่เพียงแต่ช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตอย่างยั่งยืน (Northouse, 2021; Malik, 2022) ในการวางแผนและดำเนินการ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา (Fullan, 2001)

ดังนั้น การสะท้อนคิดจึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมในบริบทการศึกษา โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็กที่ต้องการผู้บริหารที่สามารถจัดการและพัฒนาศักยภาพองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต (Schön, 1983; Zeichner & Liston, 1996)

สรุป ผลการสะท้อนคิดตนเองในชีวิตประจำวันของผู้วิจัยตลอดระยะเวลา 6 เดือน รวม 123 วัน เฉพาะวันที่ปฏิบัติงาน วันจันทร์ - วันศุกร์ ของการเก็บข้อมูล





การสะท้อนคิดในชีวิตประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยการวิเคราะห์ประสบการณ์และการบริหารงานในแต่ละวันช่วยให้ผู้บริหารเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง การพิจารณาภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการจัดการในสถานศึกษาขนาดเล็กมักมีข้อจำกัดทางงบประมาณและทรัพยากร การสร้างความสมดุลระหว่างการใช้อำนาจและการให้เป็นอิสระแก่บุคลากรช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการความแตกต่างและความหลากหลายในองค์กรยังเป็นทักษะที่สำคัญ ผู้บริหารที่สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจจากภายในมีความสำคัญมากกว่าการใช้แรงจูงใจจากภายนอก เนื่องจากช่วยให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับงานและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

การบริหารเสน่ห์และการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีความสำคัญในสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรเป็นการส่งเสริมการเติบโตในองค์กร การจัดอบรมและการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้จะทำให้พวกเขามีความมั่นใจในความสามารถของตน

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการบริหาร เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การวางแผนกลยุทธ์และการติดตามผลการดำเนินงานเป็นการสร้างความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนงานตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดความสำเร็จในระยะยาว

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพควรอิงจากวงจร PDCA ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ติดตามผล ตรวจสอบ และปรับปรุงการทำงานอย่างมีระบบ การสะท้อนคิดและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

จากผลการสะท้อนคิดชีวิตประจำวัน ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความร่วมมือกับบุคลากรครู การเข้าใจความต้องการและแรงจูงใจของครูผ่านการสะท้อนคิดนี้ ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุน นอกจากนี้ การแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครู รวมถึงการแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตน ช่วยเสริมความเชื่อมั่นและสร้างบรรยากาศที่เปิดเผย ส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน การสะท้อนคิดยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุวิธีเสริมแรงจูงใจและสร้างเป้าหมายร่วมกับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัยครั้งนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น การฝึกอบรมด้านทักษะการสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างแรงจูงใจในทีมงาน การฝึกปฏิบัติจริงจะส่งเสริมสร้างทักษะการบริหารที่จำเป็นและทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์แนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับ

บริหารการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ การมี Mentor หรือโค้ชในการพัฒนาภาวะผู้นำยังสามารถช่วยให้ผู้บริหารได้รับคำแนะนำและแนวทางที่มีคุณค่าในกระบวนการพัฒนา

2. ในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เทคโนโลยีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการวางแผนและดำเนินงาน โดยการใช้ระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร (Management Information System - MIS) จะช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจอย่างมีข้อมูลสนับสนุน เช่น การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การประเมินผลการทำงานของครู และการบริหารจัดการทรัพยากร การใช้เทคโนโลยียังช่วยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เช่น ผู้ปกครองและชุมชน

3. การสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นกลยุทธ์ที่สามารถเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร โดยการจัดกิจกรรมหรือเวทีเพื่อหารือแลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารจัดการ การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษายังสามารถนำไปสู่การพัฒนาโครงการร่วมกัน เช่น โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรหรือการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน นอกจากนี้ยังสามารถสร้างเครือข่ายการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกเพื่อเสริมสร้างทรัพยากรในการพัฒนา

4. การกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการประเมินผลการดำเนินงาน จะช่วยในการตรวจสอบความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหาร โดยการใช้ตัวชี้วัดที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานได้อย่างแม่นยำ เช่น การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน การติดตามการพัฒนาทักษะของบุคลากร และการวัดความพึงพอใจของผู้ปกครอง การประเมินผลอย่างมีระบบยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนำผลการประเมินไปวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

5. การพัฒนาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นของบุคลากรในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน เช่น การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การให้รางวัลแก่ผลงานที่ดี เช่น โบนัสหรือการให้โอกาสในการเข้าร่วมการอบรมเพิ่มเติม จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาในบริบทที่หลากหลาย

การขยายการศึกษาไปยังสถานศึกษาขนาดเล็กในภูมิภาคต่างๆ จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน การศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันจะเปิดโอกาสให้พบปัญหาและอุปสรรคที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจส่งผลต่อวิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน วิธีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบยังช่วยให้สรุปผลที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบท เช่น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทอาจมีปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากสถานศึกษาที่อยู่ในเขตเมือง การศึกษาลักษณะนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความต้องการและความท้าทายเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

2. การใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลาย

การบูรณาการระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น การวิจัยเชิงปริมาณจะทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลที่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ ในขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพจะช่วยให้เข้าใจบริบทและเหตุผลเบื้องหลังข้อมูลที่ได้ ตัวอย่างเช่น การใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่

กับการแจกแบบสอบถามจะทำให้สามารถรับรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน การนำเสนอข้อมูลที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนจะช่วยให้ข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นมีความหลากหลายและตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

3. การติดตามผลระยะยาว

การศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะทางวิชาชีพในระยะยาวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เห็นถึงผลลัพธ์จากการพัฒนาที่มีต่อการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน การติดตามในระยะยาวจะช่วยวิเคราะห์ความยั่งยืนของผลการพัฒนาที่ได้ดำเนินการ ตัวอย่างเช่น การตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนด เช่น การประเมินผลทุกปีเพื่อดูการเปลี่ยนแปลงในผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ปกครอง การติดตามในระยะยาวจะช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนพร วงศ์ศรี. (2563). บทบาทและความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กในยุคปัจจุบัน. *วารสารบริหารการศึกษา*, 15(2), 45-60.
- สมศักดิ์ เจริญสุข. (2562). การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กภายใต้ข้อจำกัดทางทรัพยากร. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 8(1), 25-40.
- สุรัชย์ ประเสริฐ. (2564). ผลกระทบของการจัดสรรทรัพยากรต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารวิจัยการศึกษา*, 12(3), 89-105.
- นิตยา ทองคำ. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา: แนวทางและผลกระทบ. *วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา*, 10(4), 100-115.
- วิภาวดี ศรีสุข. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 14(1), 12-28.
- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63-82.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT Press.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers College Press.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Leithwood, K., & Mascal, B. (2008). *Distributing leadership according to the work of the school*. New York: Teachers College Press.
- Malik, N., & Mohyi, A. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Performance through Employee Satisfaction. *Business Innovation Management and Entrepreneurship Journal (BIMANTARA)*, 1(02), 83-98.
- Mintzberg, H. (1987). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Free Press.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). London: Sage Publications.
- Schon, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.

- Smith, J. (2020). Title of the article. *Title of the Journal*, 10(2), 123–145.
- Whitehead, J. (1989). Creating a living educational theory from questions of the kind, 'How do I improve my practice?'. *Cambridge Journal of Education*, 19(1), 41-52.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). London: SAGE Publications.