

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก

Situational leadership of school administrators in highland areas
in Thai-Myanmar border area, Tak province

ธีราภรณ์ เหล่ากาวิ^{1*} และ วิทยา จันทรศิลา²

Teeraporn Laokawee and Vithaya Jansila

¹โรงเรียนบ้านเข็กน้อย , fox_dream@hotmail.co.th

(Ban Kheknoi School)

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร , vithayaj@nu.ac.th

(Faculty of Education, Naresuan University)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก ตรวจสอบข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก พบว่า ด้านแรกภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสั่งการที่ ชัดเจน และเป็นระบบ ด้านสองภาวะผู้นำแบบขายความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการเสริมแรงต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านที่สาม ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น สร้างความตระหนักหรือ ดึงครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาร่วมงาน และการสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุน อำนาจความสะดวก และด้านสุดท้ายภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงศักยภาพในการทำงานและตัดสินใจอย่างเต็มที่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา บนพื้นที่สูง ถิ่นทุรกันดาร

ABSTRACT

The purposes of this research were to situational leadership of school administrators in remote highland areas in Thai-Myanmar border area, Tak province, The informant by interviewing were person who has knowledge, experiences about situational leadership of school administrators of Basic Education in Thai-Myanmar border area, Tak province, and has knowledge and high experience in educational administration, acquired by using the specific selection method, The tools used to collect data was a Structural interview about situational leadership of school administrators of Basic Education in Thai-Myanmar border area, content analysis.

Guidelines of the development for situational leadership of school administrators in remote highland areas in Thai-Myanmar border area, Tak province. Firstly, in telling leadership, school administrators should have clear and systematic commands. Secondly, in selling leadership, school administrators should use reinforcement techniques for teachers and educational personnel. Support the development of teachers and educational personnel. Thirdly, in participating leadership, school administrators should encourage Create awareness or Bring teachers and educational personnel to work. And to create morale, support, facilitate. and Lastly, the delegating leadership, executives should assign jobs to match the ability. providing opportunities for teachers and educational personnel to show their full potential in their work and make decisions.

KEYWORDS: Situational Leadership, School administrators, Highland Remote Area, Border between Thai- Myanmar

**Corresponding author, E-mail: fox_dream@hotmail.co.th โทร. 086-4798603*

Received: 20 April 2020 / Revised: 21 April 2021 / Accepted: 24 May 2021/ Published online: 24 January 2022

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2562) กล่าวถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการได้รับการศึกษาของคนไทยไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ ในมาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดย ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ มาโดยตลอดและเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 จัดทำขึ้นเป็นแผนระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560-2569) (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สำนักพระราชวัง สวนจิตรลดา, 2560) เพื่อเชื่อมต่องานพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 การเข้าเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และสังคมดิจิทัล เพื่อให้เด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารได้รับการเตรียมพร้อมสามารถก้าวไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) มุ่งพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน บนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ของประเทศจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาหรือ “ผู้จัดการ” ทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และตามความคาดหวังของสังคม กระทรวงศึกษาธิการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ บทบาทเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในสถานศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบ บทบาทเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บทบาทเป็นผู้กำกับตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง บทบาทเป็นผู้ระดมสรรพกำลัง และทรัพยากรต่าง ๆ จากท้องถิ่นมาใช้ในการจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษาโดยร่วมมือและเกี่ยวข้องกับ ฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้แสวงหาทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาในยุคของการปฏิรูปและการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2562 ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาจากกระทรวงส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุดโดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็กและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษามากขึ้น

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กันเมื่อมีผู้นำก็ต้องมีภาวะผู้นำของคนนั้นซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่อยู่ในตนเองที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกสัมผัสการนำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเองที่สร้างความโดดเด่นในกลุ่มทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่จะให้ความไว้วางใจและเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ได้รับความร่วมมือและที่นอกเหนือไปจากนั้นคือการได้รับความเคารพนับถือผู้นำหมายถึงบุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้นำอาจเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่ม ฌีรดา เวชญาลักษณ์

(2551) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) Hersey และ Blanchard ได้พัฒนาทฤษฎีเพื่อช่วยให้ผู้นำตัดสินใจว่าจะปรับสมดุลระหว่างพฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์อย่างไรในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมใดจะเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบขายความคิด แบบมีส่วนร่วม และแบบมอบหมายงาน

จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านของพื้นที่ในการจัดการศึกษา โรงเรียนบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ยังขาดโอกาสทางการศึกษา โดยปัญหาที่พบส่วนใหญ่ คือ ด้านการบริหารจัดการ โดยสถานศึกษาที่อยู่บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารส่วนใหญ่นักเรียนที่มีความหลากหลายของชาติพันธุ์หลายชนเผ่า บางครอบครัวไม่ได้ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็ก รวมถึงผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากใช้แบบภาวะผู้นำโดยไม่ได้ตระหนักถึงสถานการณ์ จึงทำให้การบริหารงานด้านการศึกษาขาดประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความกระตือรือร้นซึ่งส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครูได้ โดยอาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้การบริหารจัดการมีความยาก ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ยังทำให้โรงเรียนพัฒนาต่อไปได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน โรงเรียนในสังกัดที่มีเขตติดต่อกับชายแดนไทย-เมียนมา พบว่ามีนักเรียนที่ไม่มีหลักฐานทางทะเบียนร้อยละ 13.03 เป็นปัญหาต่อการศึกษาต่อของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาก เขต 2, 2561) บวกกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการทำให้ทราบสภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารโดยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา และการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่างๆ ของผู้บริหารทั้งกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ
2. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถที่ผู้บริหารสถานศึกษา ออกคำสั่ง ให้คำแนะนำ การสนับสนุนทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกในแต่ละสถานการณ์ โดยที่ผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตามแสดงออกมาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือวัตถุประสงค์ซึ่งผู้นำพยายามให้ผู้ตามกระทำสำเร็จ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แบบ ประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้วิธีออกคำสั่งที่ชัดเจนการบอกให้ทำมุ่งบรรลุเป้าหมายเป็นหลัก การกำหนดขั้นตอนและวิธีการอย่าง ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติ และคอยควบคุม กำกับ ดูแลบังคับการปฏิบัติอย่างใกล้ชิดตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

2.2 ภาวะผู้นำแบบขายความคิด หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งอธิบายให้การชี้แนะ การบอกให้ทำเป็นไปตามลักษณะ ของผู้สอนงานหรือพี่เลี้ยงให้ในการทำงาน การตัดสินใจแล้วให้ออกัสครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจในรายละเอียดงาน ช่วยในการทำงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ชักจูงครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทำตามเมื่อจำเป็น ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ สนับสนุนความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้การช่วยเหลือเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้

2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาต่อความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้นให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะตลอดจนอุปสรรค ปัญหา ของผู้ตามอย่างจริงจัง การให้ความสำคัญและความเป็นกันเอง กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ แล้วอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความร่วมมือ เป็นการกระตุ้นหรือดึงผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมงานและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อปรับทัศนคติเข้ามาทำงานด้วยความเต็มใจ

2.4 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบความรับผิดชอบ ให้เกียรติไว้วางใจ ปลอ่ยงานให้ทำเองโดยอิสระ การตัดสินใจและการดำเนินการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ เสมือนเขาคือผู้นำคนหนึ่ง ผู้บริหารมีหน้าที่แค่เพียงคอยสังเกต ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น โดยเปิด โอกาสให้เขาทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง และพัฒนาการมอบหมายงานให้สูงขึ้นต่อไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในเขต ชายแดนไทย-เมียนมาด้าน จังหวัดตาก ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 (สพป.ตาก 2) สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตาก (กศน.ตาก) และกองกำกับกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 (ตชด.34) ปีการศึกษา 2562

4. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร คือ สถานศึกษาที่ตั้งอยู่บริเวณภูเขาที่มีความลาดชันสูงตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความ สูงกว่าระดับน้ำทะเลห้าร้อยเมตรขึ้นไป ซึ่งมีความยากลำบากในการจัดการศึกษา เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ ลักษณะการ คมนาคม ความหลากหลายของชาติพันธุ์ ระบบสาธารณูปโภค และสภาพการจัดการศึกษา

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก หมายถึง ความริเริ่มหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงใน ถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตากที่ได้จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับเขต พื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่น

ทुरกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก ทั้ง 4 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

ประชากร และตัวอย่างวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล คือ เป็นผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารในถิ่นทุรกันดาร บนพื้นที่สูงมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

1. ดร.อโณทัย ไทยวรรณศรี ผู้อำนวยการสำนักนวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ดาบตำรวจธนาภัส หวังช่อกลาง ครูใหญ่ศูนย์การเรียนรู้ตำรวจตระเวนชายแดนบ้านตีนดอย อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก
3. นางศรีรัตน์ อินทนู ผู้อำนวยการโรงเรียนวังหินกิตติวิทยาคม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
4. นายพจนารถ นุกุลคาม รองผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตาก

เครื่องมือวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก โดยนำภาวะผู้นำตามสถานการณ์ทั้ง 4 แบบ มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4 แบบ ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 2) ภาวะผู้นำแบบขายความคิด
- 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 4) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด

2.2 สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามในการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

2.3 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัด วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 13-24 มกราคม พ.ศ. 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย สรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	1. ควรศึกษาบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร (SWOT) 2. มีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม 3. มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4. ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา 5. ควรมีการสั่งการที่ ชัดเจน และเป็นระบบ 6. ควรนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาเป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา 7. ควรสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักกัลยาณมิตร เสริมแรงทางบวกอย่างสม่ำเสมอ

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก
	8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตาม 9. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาตามความสนใจ 10. ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตสำนึกความเป็นครู
2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด	1. ใช้กระบวนการสร้างสุขในองค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจกับงานของตนเอง 2. ปฏิบัติตน ให้มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับ ควรดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สวัสดิการตามระเบียบของราชการที่จำเป็นต่อบุคลากรในการดำเนินงาน ดูแลช่วยเหลือความเป็นอยู่ ที่พักอาศัย สนับสนุนงบประมาณ อาหาร ไฟฟ้า ที่ขาดแคลน และดูแลความปลอดภัย เสริมสร้างขวัญกำลังใจ 3. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็น เข้าพบเพื่อปรึกษา ในการพัฒนางาน ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างทางเลือกในการพัฒนาตนเอง 4. ทำกิจกรรมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร 5. ให้การชมเชย และกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 6. สร้างทีมงานในดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัว โดยการใช้หลักการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ 7. ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันตั้งเป้าหมาย และดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	1. ควรสอบถามความคิดเห็น พูดคุย ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รับข้อมูลจากหลายช่องทาง และหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนางาน ของบุคลากรทุกครั้ง 2. ติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3. ชี้แจงให้มีการปรับปรุงงาน หรือ ให้คำแนะนำ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย 4. ควรให้การเสริมแรงเชิงบวก โดยการให้กำลังใจ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการพัฒนาสถานศึกษา เช่น การทำงาน หรือ กิจกรรมร่วมกัน ยกย่องชมเชย มอบรางวัล 5. มีกล่องรับความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ 6. มีความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อประกอบการตัดสินใจในการเลือกมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก
	7. สร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความรักในสถานศึกษา 8. มีการพูดคุย ชี้แจง ประชุม หาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน เมื่อมีอุปสรรคที่ต้องร่วมกันแก้ปัญหา 9. ควรมีกิจกรรมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในสถานศึกษาสร้างคุณค่า และความตระหนัก ความรักในสถานศึกษา
4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	1. สังเกต และเรียนรู้ พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา พยายามดึงความสามารถ ความถนัดของครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้เกิดประโยชน์ 2. มอบหมายงานตามลำดับขั้น 3. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เสนอแนวคิด และเสนอแนวทางด้วยตนเอง 4. สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ 5. คอยกำกับติดตาม และมีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ 6. ให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการ 7. ตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน 8. ควรให้ความรักกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเต็มที่ และมีความเชื่อมั่นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องปฏิบัติงานได้

อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก ดังนี้

1. แนวทางในการส่งเสริมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารควรศึกษาบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร (SWOT) และมีการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ตัวชี้วัด และมาตรฐานการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นอย่างต่อเนื่อง ควรนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาเป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสั่งการที่ ชัดเจน และเป็นระบบ รู้จักการสื่อสารกับครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักกัลยาณมิตร

มีการเสริมแรงทางบวกอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาตามความสนใจ สอดคล้องกับ โชติกา พรหมเทศ (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กล่าวว่า แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความสำคัญของการกำหนดเวลาทำงานต้องสำเร็จ ผู้บริหารมีแนวทางหรือกระบวนการกำหนดระยะเวลาหรือแผนงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงาน ด้านคุณภาพการสอนของครู ได้แก่ ต้องมีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบ ระบุระยะเวลาการปฏิบัติงานและกำหนดส่งงานที่แน่นอน มีการออกหนังสือคำสั่งมอบหมายงานให้ชัดเจน โดยมีการนิเทศติดตาม และประเมินเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่วางไว้

2. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบขายความคิด ผู้บริหารจะต้องรู้จักการนำกระบวนการสร้างสุขในองค์กรมาปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจกับงานของตนเอง สนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สวัสดิการตามระเบียบของราชการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ชักจูงครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำตาม ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร สร้างทีมงานในดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัว โดยการใช้หลักการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันตั้งเป้าหมาย และดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) กล่าวว่า สังคมการทำงานที่เกิดขึ้นได้เพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมและระบบการจัดการขององค์กรส่วนหนึ่ง และคุณลักษณะของบุคลากรที่ทำงานร่วมกันอยู่ในองค์กรอีกส่วนหนึ่ง แม้วิถีการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไป ตามสภาพสังคมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มนุษย์ก็ยังคงจำเป็นต้องทำงานร่วมกันอยู่ดี ดังนั้นกระบวนการสร้างสุขในองค์กรจะช่วยเติมแต่งความสุขเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามภาระหน้าที่ที่ถูkmอบหมายและความท้าทายที่สถานศึกษากำลังเผชิญ

3. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ควรเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความรักในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น รับข้อมูลจากหลายช่องทาง และหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนางานของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกครั้ง อาจจะมีกล่องรับความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และให้อิสระในการบริหารจัดการ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาของให้คำแนะนำ มีการพูดคุย ชี้แจง ประชุม หาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน และมีการ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับธนกร แก่นเกษ (2560:70) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะต้องมีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา เอกภาพ เชิงนโยบายมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษา มีความคล่องตัว มีความอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการสร้างรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการ โดยเน้นให้ครูผู้สอนมาใช้ในการตัดสินใจ

4. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานด้วยอย่างอิสระ สนับสนุน อำนาจความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงศักยภาพในการทำงานและตัดสินใจอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่คอยดูแลช่วยเหลือ กำกับติดตาม และมีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการ สอดคล้องกับ ธัญพร ตันหยง (2561:129-130) ได้ทำการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มอบหมายงาน แนวทางในการไขปัญหา ผู้บริหารคอยให้ คำแนะนำสนับสนุนและชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงปัญหา ความรับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติตามแผนให้สำเร็จครูจะได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแสดงเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับปฏิบัติอย่างไร ปฏิบัติเมื่อไร โดยจะมอบความรับผิดชอบในกระบวนการดำเนินงานทั้งหมดให้กับครู

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสั่งการที่ ชัดเจน และเป็นระบบ แสวงหาโอกาสและสร้างความได้เปรียบให้เกิดแก่สถานศึกษา เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบ
2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการเสริมแรงต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ใส่ใจที่จะหาวิธีจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำงาน สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นำทั้งศาสตร์ในการบริหารคนและศาสตร์ในการบริหารงานนั้นมาปรับใช้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับและความเคารพศรัทธาจากครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น สร้างความตระหนักหรือ ดึงครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม และสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุน อำนาจความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาาร่วมกัน
4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้บริหารควรการมอบหมายงานให้ตรงกับ ความสามารถ ความถนัดของครูแต่ละคน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถตัดสินใจและดำเนินการปฏิบัติงาน และได้แสดงศักยภาพในการทำงานและตัดสินใจอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่คอยดูแลช่วยเหลือ กำกับติดตาม และมีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ชายแดนไทย-เมียนมาด้านจังหวัดตาก

เอกสารอ้างอิง

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). วิถีแห่งการสร้างสุข: ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข. *วารสารสุขศึกษา*, 127(37), 1-15.

- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2562). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (หมวด 5). เข้าถึงจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>.
- โชติกา พรหมเทศ. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษาและแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี จำกัด.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนากร แก่นเกษ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญพร ตันหยง. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 12(1), 125-131.
- โครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2560). แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. เข้าถึงจาก http://www.psproject.org/plans/remote_area_child_1_3/plan5/child_dev_plan60_69.pdf.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา. เข้าถึงจาก <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.html>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2561). ข้อมูลทั่วไปโรงเรียน สพป.ตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2561. เข้าถึงจาก http://www.takesa2.go.th/site/index.php?option=com_k2&view=item&id=1161:2-2560&Itemid=250.

ประวัติผู้เขียนบทความ



ธีราภรณ์ เหล่ากาวิ

จบการศึกษาจาก คณะศึกษาศาสตร์ (เทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านเข็กน้อย จังหวัดเพชรบูรณ์

มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา



ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันท์ศิลา

จบการศึกษา Doctor of Philosophy(Ph.D.) Educational Administration
Magadh University

ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและการจัดการการศึกษา