

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัย
ที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

The Necessary Needs and Instructional Design Guidelines for Developing Highly Effective Habits in
Master of Education Students in Educational Administration at Hatyai University

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไชยมภู¹ ดร.ชนันท์ พรหมศรี² รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์³

รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยามารณ์⁴ รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย⁵

Asst. Prof. Dr. Navarat Waichompu¹ Dr.Chanat Promsri² Assoc. Prof. Dr.Niran Chullasap³

Assoc. Prof. Dr.Jarat Atiwittayaporn⁴ Assoc. Prof. Dr.Wan Dechpichai⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูง และแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา กำหนดขนาดโดยตารางสำเร็จของเครจซ์และมอร์แกน ได้จำนวน 66 คน และอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 3 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสภาพที่คาดหวังมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสภาพปัจจุบัน ส่วนความต้องการจำเป็นของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงเรียงลำดับจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ อุปนิสัยเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา ทำตามลำดับความสำคัญ คิดแบบชนะ – ชนะ ประสานพลังสิ่งใหม่ ลับเลื้อยให้คมอยู่เสมอ เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ และเริ่มต้นทำก่อน ตามลำดับและแนวทางการออกแบบการเรียนการสอน ได้แก่ การสอนให้ผู้เรียนฝึกฝนการรับฟังและการสร้างความเข้าใจ ในผู้อื่นให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดการจัดลำดับความสำคัญ กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดแบบสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงประโยชน์ ทั้งสองฝ่าย ผ่านกิจกรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ จัดกิจกรรมหรือการบ้านที่เน้นการพัฒนาตนเอง ฝึกให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมาย ก่อนเริ่มทำงานหรือกิจกรรม และส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างวินัยในการลงมือทำทันทีผ่านการใช้กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติจริง

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the current and desired states, the Necessary Needs and the guidelines for designing instructional methods to develop highly effective habits among students in the Master of Education in Educational Administration program at Hatyai University. The sample group was 66 students, size

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูง

^{1,2,3,4,5}อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3,4,5}Lecturer of the Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University

ผู้ติดต่อ, อีเมล: นวรรตน์ ไชยมภู, navarat.wa@hu.ac.th

รับเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2567 แก้ไข 11 ธันวาคม 2567 ตอรับ 20 ธันวาคม 2567

determined by Crazy and Mongan's completion table and 3 instructors, Purposive Sampling. The research tool was a questionnaire created by the researcher, with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.986. The statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, and a ranking of essential needs.

The findings revealed that both the current and desired states, overall and in specific areas, were at a high level, with the desired state having a higher mean score than the current state. The order of essential needs for highly effective habits, ranked from highest to lowest, included: understanding others before being understood, prioritizing, thinking win – win, synergizing, sharpening the saw, beginning with the end in mind, and taking initiative. The instructional design guidelines suggested include: teaching students to practice active listening and building empathy; having students complete exercises to prioritize tasks; encouraging students to think creatively with mutual benefit in mind through activities; fostering teamwork through collaborative activities requiring cooperation skills; focusing on exchanging ideas and generating innovative concepts; organizing activities or assignments that emphasize self-improvement; guiding students to set goals before starting work or activities; and encouraging students to build discipline by immediately taking action through hands – on activities.

Keywords: Current State, Desired State, The Necessary Needs, Highly Effective Habits

ภูมิหลัง

ยุคปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการศึกษา รวมทั้งการฟื้นฟูต่าง ๆ หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ยิ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน (Cameron & Green, 2019, pp. 58 – 94) การบริหารจัดการในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณสมบัติและอุปนิสัยที่สามารถปรับตัวได้ในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีทักษะในการนำพองค์กรให้ก้าวข้ามความไม่แน่นอน และสามารถสร้างการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้ (Covey, 2020, pp. 147 – 149) การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสังคม การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อการสร้างสรรค์และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคคลเหล่านี้จะกลายเป็นผู้นำการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผนจัดการ และพัฒนาระบบการศึกษาต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013, pp. 3 – 25) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะในการบริหารการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการบริหารงานทั้งในด้านการวางแผน การจัดการทรัพยากร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินผลการดำเนินงานในสถานศึกษา ซึ่งเชื่อมโยงมายังแนวคิดของ Covey (2004, pp. 49 – 70) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอุปนิสัยที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความมีวินัย เป็นการสร้างรากฐานให้กับการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและน่าเชื่อถือในอนาคต ผู้นำที่มีอุปนิสัยที่ดีจะสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับทีมงานและบุคลากรในสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีให้กับผู้เรียน

ยุคที่การศึกษาและการบริหารสถานศึกษากำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิด 7 อุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของ Stephen R. Covey (2004, pp. 43 – 65) ที่ให้ความหมายของคำว่า “อุปนิสัย” (habit) หมายถึงการผสมผสานกันระหว่าง ความรู้ ทักษะ และความปรารถนา อุปนิสัยจึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถใช้ในการเตรียม

ความพร้อมสำหรับบุคคลรวมทั้งนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาอุปนิสัยที่จำเป็นในการเป็นผู้นำและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจหลักการบริหารที่ดี แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการสร้างทักษะที่จำเป็นในการจัดการ การสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาในบริบทที่ซับซ้อนของการศึกษา โดยอุปนิสัยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาการศึกษา ผู้นำที่มีอุปนิสัยดังกล่าวไม่เพียงแต่ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด แต่ยังต้องมีความยืดหยุ่นและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2020, pp. 23 – 45) ซึ่งมีความแตกต่างกับคำว่า “บุคลิกภาพ” (personality) ที่เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนบุคคลแทนที่จะเป็นการพัฒนาอุปนิสัย Covey (2004, pp. 15 – 21)

ดังนั้น การศึกษาถึงอุปนิสัยที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของนอร์ตัน ไวซมู และวัน เดชพิชัย (2564, หน้า 211) ที่เขียนในบทความวิชาการเรื่องความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ 7 อุปนิสัยมาใช้ท่ามกลางวิถีชีวิตใหม่ โดยกล่าวว่าอุปนิสัยเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้จากการกระทำที่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีความสัมพันธ์กับพื้นฐานในการดำเนินชีวิต แนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทักษะของบุคคลนั้น ๆ

อุปนิสัย 7 ประการของ Stephen R. Covey (2004) ประกอบด้วย 1) การเริ่มต้นทำก่อน (Be Proactive) การเป็นผู้ริเริ่มและมีความรับผิดชอบในบทบาทของตนเองถือเป็นอุปนิสัยสำคัญสำหรับนักศึกษาที่กำลังเตรียมตัวเป็นผู้บริหารสถานศึกษา การฝึกฝนให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มทำก่อนจะช่วยให้พวกเขามีทัศนคติที่สามารถรับมือกับปัญหาและสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในยุคที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารการศึกษา แนวคิดนี้จะช่วยให้นักศึกษาสามารถวางแผนและดำเนินการตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้พวกเขาสามารถตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ขององค์กรได้โดยไม่สูญเสียทิศทาง 3) ทำตามลำดับความสำคัญ (Put First Things First) การจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา การฝึกให้นักศึกษารู้จักเลือกทำสิ่งที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดก่อนจะช่วยให้พวกเขามีทักษะในการจัดการเวลาและทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา 4) คิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win – Win) อุปนิสัยนี้สอนให้นักศึกษาคิดถึงประโยชน์ร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานในการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและความไว้วางใจในสถานศึกษา การฝึกให้นักศึกษามีวิธีคิดแบบชนะ – ชนะจะช่วยสร้างผู้นำที่สามารถเจรจาและประนีประนอมเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่าย 5) เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to Be Understood) ทักษะการฟังและการเข้าใจผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การสอนนักศึกษาให้รับฟังและเข้าใจความต้องการและมุมมองของผู้อื่นก่อนจะช่วยให้พวกเขาสามารถสื่อสารและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 6) ผสานพลังประสาน (Synergize) การทำงานร่วมกับผู้อื่นและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างในทีมเป็นทักษะสำคัญของผู้นำการศึกษา การฝึกให้นักศึกษารู้จักการผสานพลังประสานจะช่วยให้พวกเขาเป็นผู้นำที่สามารถสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและ 7) ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw) การพัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญาเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การสอนให้นักศึกษารู้จักการดูแลตนเองและพัฒนาทักษะที่จำเป็นจะทำให้พวกเขารับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

แนวคิด 7 อุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของ Stephen R. Covey มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ให้พร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อุปนิสัยเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้นักศึกษาพัฒนาทักษะการบริหารที่ดี แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงมุ่งที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แนวคิด 7 อุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของ Stephen R. Covey (2004, pp. 65 – 145) ที่ประกอบด้วย 1) เริ่มต้นทำก่อน (Be Proactive) 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) 3) ทำตามลำดับความสำคัญ (Put First Things First) 4) คิดแบบชนะ ชนะ (Think Win – Win) 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, then to be Understood) 6) ประสานพลังสิ่งใหม่ (Synergize) และ 7)ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw) เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับใด
2. ความต้องการจำเป็นอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีลำดับเป็นอย่างไร
3. แนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีอะไรบ้าง

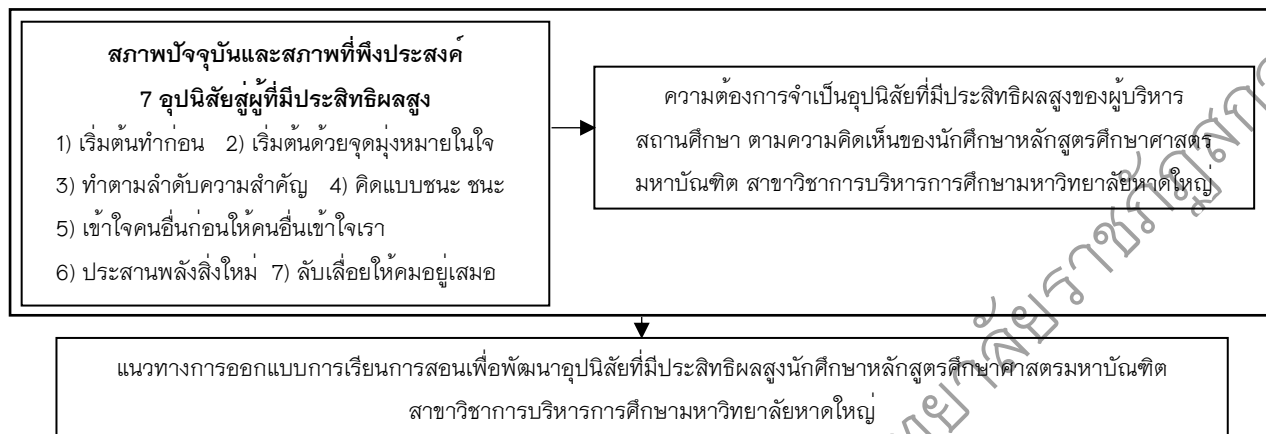
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้ที่มีประสิทธิภาพสูง (The 7 Habits of Highly Effective People) ของ Covey (2004) ประกอบด้วย 1) เริ่มต้นทำก่อน (Be Proactive) 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the End in Mind) 3) ทำตามลำดับความสำคัญ (Put First Things First) 4) คิดแบบชนะ ชนะ (Think Win – Win) 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, then to be Understood) 6) ประสานพลังสิ่งใหม่ (Synergize) และ

7) ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the Saw) เนื่องจากเป็นอุปนิสัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาซึ่งจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ตามรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 80 คน และอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 12 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จของเครจซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน และอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เลือกตามคุณสมบัติ ได้แก่ ประสบการณ์การสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ รายวิชาภาวะผู้นำภาวะผู้นำทางการศึกษา รายวิชากฎหมายการศึกษา รายวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา รวมจำนวน 3 คน เนื่องจากเป็นรายวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุปนิสัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษาชุดโลกพลิกผัน เก็บข้อมูลจากนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 66 คน แบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Rating

Scale) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) เริ่มต้นทำก่อน 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำตามลำดับความสำคัญ 4) คิดแบบชนะ ชนะ 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา 6) ประสานพลังสิ่งใหม่ และ 7) ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ รวมจำนวน 35 ข้อ และ 3) แบบสอบถามปลายเปิดแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 7 ข้อ เก็บข้อมูลจากอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 3 คน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560) การวิจัยนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยยึดหลักปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตาม Belmont Report ดังนี้ 1) หลักความเคารพในบุคคล (respect for person) โดยผู้วิจัยมีข้อคำถามขอความยินยอมเพื่อเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ 2) หลักการให้ประโยชน์ไม่ก่อให้เกิดอันตราย (beneficence/Non-maleficence) โดยผู้วิจัยแจ้งให้ทราบว่า ผลการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไรต่อวิชาการศึกษากลุ่มตัวอย่างจะไม่ได้รับความเสี่ยงหรืออันตรายใด ๆ ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บรักษาความลับจากแบบสอบถาม โดยการบันทึกข้อมูลจะไม่ระบุถึงตัวอาสาสมัครในการวิจัยครั้งนี้ และจะทำลายข้อมูลภายหลังผลการวิจัยเผยแพร่ และ 3) หลักความยุติธรรม (justice) ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยไม่เลือกดีและมีการกระจายประโยชน์ที่จะได้รับข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์โดย Google Form ไปยังนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 30 วัน และส่งแบบสอบถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ด้วยตนเอง

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามครบ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับก่อนนำไปวิเคราะห์ โดยได้รับแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน กลับครบจำนวน 66 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และแบบสอบถามปลายเปิดแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต 3 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ตามความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 7 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ ตามแนวคิดของเบสท์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

3. ข้อมูลความต้องการจำเป็นอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่โดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ในการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร $PNI_{modified} = (I - D)/D$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I (Important) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

D (Degree of Success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

4. ข้อมูลแนวทางการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูง วิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นของอุปนิสัยด้วยค่าความถี่และนำเสนอเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

นักศึกษาส่วนใหญ่เพศหญิงร้อยละ 60.60 เพศชายร้อยละ 39.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.80 รองลงมา คือ 31- 40 ปี ร้อยละ 25.80, 41 – 50 ปี ร้อยละ 22.70 และ 23 – 30 ปี ร้อยละ 16.70 และประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 45.50 รองลงมา คือ 5 – 10 ปี ร้อยละ 33.30 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 21.20

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร

ตาราง 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมและรายด้านของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษา (n = 66)

อุปนิสัยผู้มีประสิทธิผลสูง	สภาพปัจจุบัน (I)			สภาพที่พึงประสงค์(D)			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1 เริ่มต้นทำก่อน	3.84	.72	มาก	4.28	.64	มาก	0.10	4
2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ	3.79	.83	มาก	4.35	.71	มาก	0.13	3
3 ทำตามลำดับความสำคัญ	3.76	.80	มาก	4.36	.70	มาก	0.14	2
4 คิดแบบชนะ ชนะ	3.63	.87	มาก	4.23	.69	มาก	0.14	2
5 เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา	3.62	.82	มาก	4.29	.66	มาก	0.16	1
6 ประสานพลังสิ่งใหม่	3.66	.78	มาก	4.26	.68	มาก	0.14	2
7 ปล่อยให้อะไรตามใจ	3.71	.77	มาก	4.30	.70	มาก	0.14	2
เฉลี่ยรวม	3.72	.80	มาก	4.30	.68	มาก	0.14	

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสภาพที่คาดหวังมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .80, $\bar{X} = 3.72$, S.D. = .68) ส่วนความต้องการจำเป็นของอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูง ภาพรวมมีค่า ($PNI_{modified} = 0.14$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ อุปนิสัยเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา ($PNI_{modified} = 0.16$) อุปนิสัยทำตามลำดับความสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.14$) อุปนิสัยคิดแบบชนะ ชนะ ($PNI_{modified} = 0.14$) อุปนิสัยประสานพลังสิ่งใหม่ ($PNI_{modified} = 0.14$) อุปนิสัยลับเลื้อยให้คมอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.14$) อุปนิสัยเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ($PNI_{modified} = 0.13$) และอุปนิสัยเริ่มต้นทำก่อน ($PNI_{modified} = 0.10$) ตามลำดับ

3. แนวทางการออกแบบการเรียนรู้การสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

การออกแบบการเรียนรู้การสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยอ้างอิงจากค่าคะแนน $PNI_{modified}$ มีดังนี้

1. อุปนิสัยเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา ($PNI_{modified} = 0.16$)
เน้นการสอนให้ผู้เรียนฝึกฝนการรับฟังและการสร้างความเข้าใจในผู้อื่น เช่น การใช้บทบาทสมมุติ กิจกรรมกลุ่มที่ต้องรับฟังความคิดของผู้อื่น หรือฝึกทักษะการฟังเชิงรุก (active listening)
2. อุปนิสัยทำตามลำดับความสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.14$)
ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัดการจัดลำดับความสำคัญ เช่น การจัดทำ To – Do List ของเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว หรือการแบ่งเวลาในการทำงาน โดยเน้นการวางแผนและการจัดการเวลาสำหรับภารกิจสำคัญ
3. อุปนิสัยคิดแบบชนะ ชนะ ($PNI_{modified} = 0.14$)
กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดแบบสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ผ่านกิจกรรม เช่น การอภิปรายในกลุ่ม หรือการสร้างแนวทางที่ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกันในกรณีศึกษา
4. อุปนิสัยประสานพลังสิ่งใหม่ ($PNI_{modified} = 0.14$)
ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ เช่น กิจกรรมทำโครงการหรือชิ้นงานรายกลุ่มที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์จากสมาชิกทุกคนในทีม
5. อุปนิสัยลับเลื้อยให้คมอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.14$)
จัดกิจกรรมหรือชิ้นงานที่มอบหมายที่เน้นการพัฒนาตนเอง เช่น การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และสร้างแผนพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรือการให้ผู้เรียนได้เลือกทักษะใหม่ที่สนใจเพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม
6. อุปนิสัยเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ($PNI_{modified} = 0.13$)
ฝึกให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายก่อนเริ่มทำงานหรือกิจกรรม เช่น การใช้แผนภูมิ Mind Mapping เพื่อช่วยสร้างภาพรวมของเป้าหมาย หรือการเขียนวัตถุประสงค์ของงานแต่ละชิ้น
7. อุปนิสัยเริ่มต้นทำก่อน ($PNI_{modified} = 0.10$)
ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างวินัยในการลงมือทำทันทีผ่านการใช้กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติจริง เช่น กิจกรรมการทำให้สิ่งเล็กๆ ที่สามารถเริ่มทำได้ทันที หรือการตั้งกฎว่าทุกครั้งที่มีงานใหม่ต้องทำทันที 1 ขั้นตอน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการตระหนักถึงความสำคัญของการมีอุปนิสัยที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับการบริหารงานในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.80) มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.68) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการที่จะพัฒนาอุปนิสัยเพิ่มเติมของผู้บริหารเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในสังคมและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยค่าคะแนนเฉลี่ยที่สูงขึ้นในสภาพที่พึงประสงค์สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในเรื่องของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง (Goleman, 2019, pp. 30 – 90) การขาดความมั่นใจในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการขาดแคลนอุปนิสัยบางประการ อาจส่งผลกระทบต่อภาระงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วในยุคโลกพลิทัศน์ และชี้ให้เห็นว่าในยุคโลกพลิทัศน์ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารควรมีอุปนิสัยที่เน้นการปรับตัว การทำงานแบบร่วมมือ และการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การคิดเชิงบวก การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Covey, 2020, pp. 100 – 170) โดยการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

2. ความต้องการจำเป็นอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ความต้องการจำเป็นอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูง พบว่า อุปนิสัยเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรามีค่าสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.16$) แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยให้ความสำคัญต่อบุคคลนี้เป็นสิ่งสำคัญสูงสุดที่ผู้บริหารต้องการเนื่องจากเป็นพื้นฐานในการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้ปกครอง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความต้องการของผู้อื่นก่อนจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและมีความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง (Covey, 2020, pp. 200 – 240) รองลงมา คือ อุปนิสัยทำตามลำดับความสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.14$) อุปนิสัยนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารเวลาและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญจะสามารถจัดการงานที่สำคัญและเร่งด่วนได้ก่อน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสามารถมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายหลักที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา (Williams & Ferris, 2021, pp. 48 – 85) อุปนิสัยคิดแบบชนะ-ชนะ ($PNI_{modified} = 0.14$) ในการส่งเสริมการคิดแบบชนะ-ชนะ มีบทบาทสำคัญในบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่าย และสร้างความรู้สึที่ดีต่อการร่วมงานกันในทีม งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถสร้างสรรค์แนวทางการทำงานแบบ “ชนะ-ชนะ” จะลดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาและเพิ่มการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (Johnson, 2022, pp. 60 – 110) อุปนิสัยประสานพลังสิ่งใหม่ ($PNI_{modified} = 0.14$) เป็นอุปนิสัยที่แสดงถึงความสามารถในการประสานพลังและสร้างสรรค์สิ่งใหม่เป็นอีกหนึ่งอุปนิสัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเอาทรัพยากรที่มีมาใช้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ ๆ ร่วมกับทีมช่วยให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา (Goleman, 2019, pp. 120 – 170) อุปนิสัยลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ ($PNI_{modified} = 0.14$) เป็นอุปนิสัยนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารไม่หยุดพัฒนาตนเองทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาได้ดี

ยิ่งขึ้น งานวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจะสามารถแก้ไขปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Maslow, 2020, pp. 150 – 200) อุปนิสัยเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ($PNI_{modified} = 0.13$) เนื่องจากการเริ่มต้นด้วยเป้าหมายในใจช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนงานได้อย่างชัดเจนและมีทิศทางในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Covey, 2020, pp. 75 – 105) ที่กล่าวว่าเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงานได้ดียิ่งขึ้น และทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นและแน่นอนมากขึ้น และอุปนิสัยเริ่มต้นทำก่อน ($PNI_{modified} = 0.10$) เนื่องจากการเริ่มทำงานทันทีช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (Duhigg, 2019) โดยแม้ว่าค่าดัชนีของอุปนิสัยนี้จะอยู่ในระดับต่ำสุด แต่ยังคงมีความสำคัญในฐานะของอุปนิสัยพื้นฐานที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารสามารถสร้างวินัยและความพร้อมในองค์กรได้ดีขึ้น

3. แนวทางการออกแบบการเรียนรู้การสอนเพื่อพัฒนาอุปนิสัยที่มีประสิทธิผลสูงสำหรับนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สามารถอภิปรายดังนี้

อุปนิสัยเข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการรับฟังและเข้าใจผู้อื่นสามารถเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีขึ้น (Covey, 2020, pp. 200 – 240) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในผู้นำ นอกจากนี้ยังพบว่าการรับฟังเชิงรุกช่วยให้การตัดสินใจของผู้นำมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้น (Senge, 2018, pp. 90 – 130) อุปนิสัยทำตามลำดับความสำคัญ เนื่องจากผู้นำที่มีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญนั้นจะสามารถจัดการเวลาได้ดีกว่า และทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้เร็วขึ้น เห็นได้จากงานวิจัยของ Eisenhower Matrix (Williams & Ferris, 2021, pp. 100 – 150) ที่ระบุว่า การทำตามลำดับความสำคัญช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ทำ อุปนิสัยคิดแบบชนะ ชนะ แสดงให้เห็นว่าการคิดแบบ “ชนะ ชนะ” ช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้นำที่มีความเชื่อถือนัก (Johnson, 2022, pp. 150 – 200) งานวิจัยยังสนับสนุนว่าการตัดสินใจแบบนี้สามารถลดความขัดแย้งและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในทีม (Kim et al., 2019, pp. 80 – 120) อุปนิสัยประสานพลังสิ่งใหม่ เป็นความสามารถในการประสานพลังจากหลายฝ่ายช่วยให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น งานวิจัยชี้ว่าผู้นำที่สามารถสร้างสรรค์ไอเดียใหม่จากการทำงานร่วมกันสามารถเพิ่มผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญ (Goleman, 2019, pp. 100 – 150) และส่งเสริมให้สมาชิกในทีมสามารถพัฒนาตนเองได้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน อุปนิสัยปล่อยใจคมอยู่เสมอ เป็นการพัฒนาตนเองระบุว่าผู้นำที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จมากขึ้น (Maslow, 2020, pp. 150 – 200) และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ดีขึ้น ทำให้ผู้นำมีความยืดหยุ่นและสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ดีขึ้น อุปนิสัยเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ผู้นำมีทิศทางในการทำงานและช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจในวิสัยทัศน์ของผู้นำ (Covey, 2020, pp. 75 – 105) วิจัยยังพบว่าผู้นำที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถสร้างแรงจูงใจในทีมงานได้มากกว่า อุปนิสัยเริ่มต้นทำก่อน เนื่องจากการเริ่มลงมือทำทันทีที่เป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้นำสามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว งานวิจัยพบว่าผู้นำที่มีวินัยในการเริ่มทำงานทันทีนั้นมีโอกาสสำเร็จมากกว่า (Duhigg, 2019, pp. 50 – 100) และช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบและพร้อมลงมือทำเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนอุปนิสัยแต่ละด้าน เช่น กิจกรรมฝึกการฟังเพื่อพัฒนาอุปนิสัย “เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา” หรือการวางแผนงานที่มีลำดับความสำคัญเพื่อสร้างอุปนิสัยในการจัดการเวลา

1.2 การจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำ นำผลวิจัยไปปรับใช้ในการสร้างหลักสูตรระยะสั้นในการพัฒนาผู้นำ โดยเน้นการเรียนรู้ให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจถึงคุณค่าของอุปนิสัย เช่น การจัดทำโมดูลการคิดแบบ “ชนะ-ชนะ” และประสานพลังสิ่งใหม่ เพื่อให้ผู้นำเข้าใจถึงความสำคัญของความร่วมมือและการสร้างประโยชน์ร่วมกันในทีม

1.3 การประเมินอุปนิสัยในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร สามารถใช้ผลการวิจัยในการออกแบบเครื่องมือการประเมินอุปนิสัยเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ เช่น การใช้แบบประเมินการฟังเชิงรุก หรือการคิดในเชิงบวกและมุ่งเน้นเป้าหมาย เพื่อให้ได้บุคคลที่มีอุปนิสัยเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยและผลลัพธ์ในการทำงาน เพื่อศึกษาว่าแต่ละอุปนิสัยมีผลต่อผลลัพธ์การทำงานหรือประสิทธิภาพในการทำงานในบริบทต่าง ๆ อย่างไร เช่น ผลกระทบของการมีอุปนิสัยในการทำตามลำดับความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานในทีม

2.2 การทดลองนำอุปนิสัยไปใช้ในบริบทที่หลากหลาย ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น การใช้ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรหลากหลาย หรือในสาขาวิชาชีพที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษาว่าอุปนิสัยเหล่านี้ยังคงส่งผลในเชิงบวกหรือไม่ และควรปรับปรุงวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมตามบริบท

2.3 การวิจัยเพื่อประเมินผลระยะยาวของอุปนิสัยทั้ง 7 ควรมีการวิจัยติดตามระยะยาวเพื่อประเมินว่าอุปนิสัยเหล่านี้มีผลต่อการเป็นผู้นำที่ยั่งยืนหรือไม่ เช่น การติดตามผู้ที่ผ่านการพัฒนาผ่านอุปนิสัยเหล่านี้หลังจาก 1 ปี หรือ 5 ปี เพื่อดูว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำมีความยั่งยืนหรือไม่

2.4 การศึกษาปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยขัดขวาง เพื่อค้นหาปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจมีผลต่อการพัฒนาอุปนิสัยเหล่านี้ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาอุปนิสัยได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นวรรตน์ ไชยมภู และ วัน เดชพิชัย. (2564). ความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ 7 อุปนิสัยมาใช้ท่ามกลางวิถีชีวิตใหม่. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้*, 1(2), 207 – 217.

Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change*. Kogan Page Publishers.

Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.

Covey, S. R. (2020). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Simon & Schuster.

Duhigg, C. (2019). *The power of habit*. Random House.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change*. John Wiley & Sons.

Goleman, D. (2019). *Emotional intelligence*. Bantam Books.

Hoy, W.K., and C. G. Miskel. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (9th ed.) New York McGraw-Hill

Johnson, D. W. (2022). *Leading with integrity*. Routledge.

Kim, S., Song, K., & Lee, J. (2019). *Win – win negotiation strategies*. McGraw – Hill.

Maslow, A. H. (2020). *Self-actualization and leadership*. Basic Books.

Senge, P. M. (2018). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Crown Publishing Group.

Williams, T., & Ferris, C. (2021). *Time management and priority setting for leaders*. HarperCollins.