



การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Development of proactive leadership indicators of administrators in educational
opportunity extension schools under the office of basic education commission

นิภาพร แสนเมือง¹⁾ วัลนิกา ฉลากบาง²⁾ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร³⁾ และ สมคิด สร้อยน้ำ⁴⁾

Nipaporn Sanmuang¹⁾ Wannika Chalabang²⁾ Sakthai Surakitbowon³⁾ and Somkid Sroinam⁴⁾

¹⁾ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Department of Educational Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University

²⁾ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Assistant Professor Department of Educational Psychology and Guidance, Sakon Nakhon Rajabhat University

³⁾ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Associate Professor Department of Educational Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

⁴⁾ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Associate Professor Department of Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัย มี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายปรับปรุง 3 รอบ และระยะที่ 3 การตรวจสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 84 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การมีวิจรรย์ญาณ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การสร้างจินตนาการ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การรู้จักตนเอง จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ และการมีความรับผิดชอบ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Chi-square = 76.16, df = 82, p-value = 0.66, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00, CN = 751.92)

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงรุก ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The purposes of this study were to develop proactive leadership indicators of administrators in educational opportunity expansion schools under the Office of Basic Education Commission, and 2) to test goodness of fit between the model for confirmatory factor analysis of proactive leadership indicators among educational opportunity expansion school administrators under the Office of Basic Education and the empirical data. The study was conducted into 3 phase : phase 1 – formulating a conceptual framework in research through synthesis of documents, research, and interviews with 7 experts; phase 2 – developing indicators through asking 21 experts by means of the Delphi technique with 3-time revisions; phase 3 – testing to verify that there is a goodness of fit between the model for confirmatory factor analysis of proactive leadership indicators among educational opportunity expansion school administrators under the Office of Basic Education and the empirical data.

The findings were as follows: 1) Proactive leadership of educational opportunity expansion school administrators under the Office of Basic Education Commission comprised 5 primary factors, 18 secondary factors, and 84 indicators which were divided into 19 indicators of having judgment, 14 indicators of independent determination, 19 indicators of being imaginative, 22 indicators of knowing one's own self and 10 indicators of having responsibility. 2) The structural equation model of proactive leadership of educational opportunity expansion school administrators under the Office of Basic Education Commission has goodness of fit with the empirical data by having (Chi-square = 76.16, df = 82, p-value = 0.66, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00, CN = 751.92)

Keywords : Indicators Proactive Leadership School Administrators Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการ ศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่นานาประเทศทั่วโลกต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านความร่วมมือ และการแข่งขันด้านคุณภาพและการบริการ เพื่อความอยู่รอดและผลประโยชน์ของประเทศโดยเฉพาะ การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ซึ่งจะมีการเปิดเสรีด้านการค้าและการบริการจึงเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล การแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในปัจจุบันทำให้องค์กรต้องเผชิญกับคู่แข่ง

ทั้งภายในและภายนอก ความผันผวนที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาอย่างมากแก่องค์กร อีกทั้งยุคนี้เป็นยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society and Economy) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการปฏิวัติรูปแบบ และกรอบแนวคิดในการใช้ชีวิต การทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสังคม ทำให้วิถีชีวิตและวิธีการทำงานต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในยุคแห่งการแข่งขันเช่นในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และต้องสามารถวางแผนก้าวรุกไปข้างหน้าก่อนการเปลี่ยนแปลงจะมาถึง เรียกได้ว่า รุกก่อนที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ

การทำงานเชิงรุกเป็นการกระทำที่ก้าวไปล่วงหน้า แต่ไม่ใช่การลุยทำงานที่ค่อนข้างก้าวร้าว ไม่สนใจผู้ใด มุ่งประโยชน์ของตนเป็นสำคัญ การทำงานเชิงรุกมิใช่ลุยทำโดยไม่มีข้อมูลสนับสนุนหรือการวางแผนล่วงหน้า เพราะการทำงานแบบนั้นอาจส่งผลทำให้งานประสบความล้มเหลวได้ การทำงานเชิงรุก คือ การทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบต่อตนเอง โดยสามารถ ที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอก ในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติ ไม่จมปลักกับปัญหาแต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และปรับตัววิถีทัศน์ของ การบริหารจัดการให้ทันสมัยและนำเครื่องมือการบริหารที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงรุกมีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก เพราะสามารถทำให้ผู้นำมีแผนการดำเนินงานที่มีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะต้องหาความรู้ด้านการบริหารเชิงรุกให้มากขึ้นแล้วยังจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำเชิงรุกอีกด้วย

การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพ จำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ จะต้องเป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การศึกษารับรู้ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ [10]

อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ตามแนวคิด 8 ลักษณะนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิภาพของ [2] ได้แก่ นิสัยรู้และเลือก (Be Proactive) สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน (Begin with the End in Mind) ทำสิ่งสำคัญที่ต้องทำก่อน (Put First Things First) การรู้จักแบ่งผลประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

ด้วย (Think Win/Win) การพยายามเข้าใจผู้อื่นมากกว่าให้ผู้อื่นมาเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then to Be Understood) การสร้าง ทีมเวิร์ค (Synergize) ฝึกฝนตนเองให้พร้อมเสมอ (Sharpen the Saw) และการผันตัวเองให้กลายเป็นผู้นำ (From Effectiveness to Greatness) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำส่วนบุคคลและส่วนรวมตลอดจนทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจัดเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหาร การศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนท่ามกลางกระแสที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมได้ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา นักวิจัยได้กล่าวถึงและได้พิสูจน์ยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิผลจะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ [6] ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อนำพาโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน การบริหารเพื่อพัฒนาการศึกษา

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการวิจัย

การวิจัยดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) และ 2) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (Expert Interview)

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบ มีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วนำผลที่ได้ไปประกอบการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วย - ไม่เห็นด้วยพร้อมคำถามแบบปลายเปิด แบบสอบถามในรอบที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ในแบบสอบถามรอบที่ 3 ได้ระบุตำแหน่งความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากรอบที่ 2 ไว้ด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน โดยสอบถามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้โดยเทคนิคเดลฟายปรับปรุง 3 รอบ ด้วยวิธีการนำส่งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รอบที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ เลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป มาสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 วิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า มัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมแล้วนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3

ระยะที่ 3 ทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 532 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์

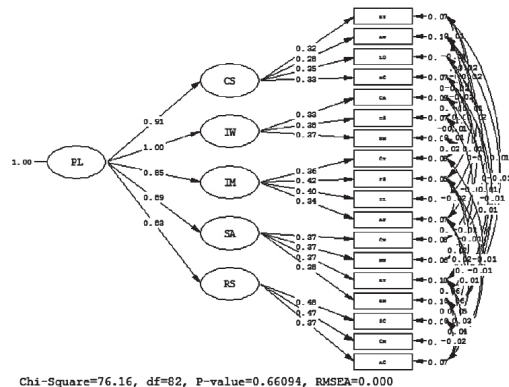
การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าร้อยละเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม ลิสเรล (LISREL)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ได้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านหลักการมีวิจารณ์ญาณ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีคุณธรรม จริยธรรม 2) การตระหนักรู้ กระทำ สิ่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานของความคิด 3) การมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และ 4) การมีวินัย รวมจำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง 2) การตัดสินใจ และ 3) การมีวิธีการใหม่ ๆ รวมจำนวน 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการสร้างจินตนาการ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การมีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต 3) การมีความสามารถทางสติปัญญา และ 4) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมจำนวน 19 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการรู้จักตนเองมีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความรู้ความเข้าใจในตนเอง 2) การมีความสามารถบริหารจัดการตนเอง 3) การมีสัมพันธภาพกับคนรอบข้าง และ 4) การมีความฉลาดทางอารมณ์ รวมจำนวน 22 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีความรับผิดชอบประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้มีมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ความเป็นผู้มุ่งมั่นในการทำงาน และ 3) การยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่รวมจำนวน 10 ตัวบ่งชี้

2. การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญ ทางสถิติทุกค่า โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : c^2) เท่ากับ 76.16 df เท่ากับ 82 เมื่อพิจารณาค่า c^2/df เท่ากับ 0.92 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.99$) นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98

ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่า CN เท่ากับ 751.92 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IW) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านการมีวิจารณ์ญาณ (CS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่า .91 ด้านการรู้จักตนเอง (SA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .89 ด้านการสร้างจินตนาการ (IM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .85 และด้านการมีความรับผิดชอบ (RS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .83 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญกับการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ เป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [3] ที่กล่าวว่า ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะกระทำ

ทุกอย่างบนรากฐานของการรู้ตนเอง เป็นอิสระนอกเหนืออำนาจอิทธิพลภายนอก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [1] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะนิสัยเชิงรุก (Proactive Habit) ของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเอง พิจารณาเลือกตัดสินใจในสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเองด้วยการใช้ความเป็นอิสระส่วนบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมของคนที่มีความลักษณะนิสัยเชิงรุก จะเกิดการตัดสินใจเลือกอย่างมีสติบนรากฐานของค่านิยมในใจ มิใช่จากเงื่อนไขที่อยู่บนรากฐานของอารมณ์ ความรู้สึก จะมีความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติภารกิจใด ๆ ให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยพื้นฐานสำคัญประการแรกที่จะนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงชีวิตและสังคม ให้เกิดความเจริญงอกงาม

2.2 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 84 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิจรรณญาณ มี 4 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง การมีวินัย การมีคุณธรรม จริยธรรม และการตระหนักรู้กระทำการต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานของความดี ดังที่ [4] ได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า การมีวิจรรณญาณถือเป็นคุณสมบัติที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารหรือผู้บริหารที่ได้รับการขนานนามว่าเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารและควบคุมกิจการ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งในสถานภาพผู้นำจะประสบความสำเร็จได้ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการ

เข้ากันได้ดีกับบุคคลอื่น สิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ก็คือ การมีมโนธรรมซึ่งถือว่าเป็นความดีงามทางด้านจิตใจด้านความคิดและการกระทำ หรือผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ ความพากเพียร อุตสาหะ มีวินัย ความเห็นอกเห็นใจ ละอายต่อความชั่ว และกล้าที่จะทำดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำให้ผู้นำมีอำนาจ ที่เรียกว่าอำนาจบารมี หรือ อำนาจแฝงซึ่งทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2) องค์ประกอบหลักด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มี 3 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตัดสินใจ การมีวิธีการใหม่ ๆ และการมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเองซึ่งสอดคล้องกับ [7] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปนิสัยเชิงรุกของหัวหน้าสถานื่อนามัยในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ คือ ความสามารถในการตัดสินใจสรรหาทางเลือกและลงมือกระทำการตามการตัดสินใจนั้น เป็นความสามารถของเราที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ทำให้เรามีพลังที่จะขยายกระบวนการทัศนคติความคิดของตนเองออกไป วางแผนชีวิตของตนเองให้ทำสิ่งใด ๆ ด้วยการยึดถือหลักการ แทนที่จะตอบสนองด้วยอารมณ์หรือสถานการณ์ภายนอก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถมีอิทธิพลเหนือเราได้ เราจะตอบสนองด้วยการเลือกอย่างมีสติ

3) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างจินตนาการ มี 4 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การมีความสามารถทางสติปัญญา การมีความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ดังที่ [11] ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ว่า จะต้องมีความลักษณะของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี

มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

4) องค์ประกอบหลักด้านการรู้จำตนเอง มี 4 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความฉลาดทางอารมณ์ การมีความรู้ความเข้าใจในตนเอง การมีความสามารถบริหารจัดการตนเอง การมีสัมพันธภาพกับคนรอบข้าง ดังที่ [9] ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ตนเอง คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองเป็นความสามารถของผู้นำที่อ่านอารมณ์ของตนออก สามารถประเมินตนเองได้ถูกต้อง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนได้ดี มักมีอารมณ์ขันกับการกระทำของตนเอง ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่นเพื่อประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง มีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้นำที่รู้ถึงขีดความสามารถของตนได้อย่างถูกต้อง รู้จักใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา

5) องค์ประกอบหลักด้านการมีความรับผิดชอบ มี 3 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงลำดับ ค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเป็นผู้มี ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นผู้มุ่งมั่นในการทำงาน และการยอมรับผล การกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ [8] กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรักและศรัทธาในอาชีพของตนมีความรับผิดชอบในการวางแผน จัดระเบียบ/วิธีการในการปฏิบัติงานมีความสามารถจัดการกับความเครียด อุดหนุนมีสติ เป็นผู้รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม มุ่งปฏิบัติตามภารกิจของโรงเรียน รับผิดชอบต่อการทำงาน และเป็นผู้มีความเพียรพยายามมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ [5] ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การมี

เป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน มีแผนการสำรอง รับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ดำเนินงานตรงตามเวลา ทำงานด้วยความกระตือรือร้นละเอียดรอบคอบพากเพียร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่หลีกเลี่ยงและยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 84 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีวิจรณ์ญาณ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การสร้างจินตนาการ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ การรู้จักตนเอง จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ และการมีความรับผิดชอบต่อ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ โมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Chi-square = 76.16, df = 82, p-value = 0.66, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00, CN = 751.92)

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองโดยเรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ การมีวิจรณ์ญาณ

การรู้จักตนเอง การสร้างจินตนาการ และการมีความรับผิดชอบตามลำดับ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารและใช้สร้างแบบประเมินภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรทำการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ ผ.ศ.ดร.วัลนิกา จลากรบาง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และ รศ.ดร.สมคิด สร้อยน้ำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของการวิจัยรวมทั้งได้กรุณาแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอาจารย์ทั้งสามเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ฮามสุโพธิ์ ผ.ศ.ดร.วาไร เพ็งสวัสดิ์ เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเป็นประธานและกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และมีค่าอย่างสูงต่อการพัฒนาปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้คำสัมภาษณ์และให้ความคิดเห็น ตลอดจนให้

ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ได้กรุณาสับสนุนเงินทุนวิจัยขอขอบคุณนักศึกษา สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น 2 ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณมารดาที่มีความอดทน ห่วงใย ให้กำลังใจ และสนับสนุนทุนการศึกษาจนสำเร็จการศึกษาปริญญาเอก

ท้ายที่สุดนี้ ประโยชน์ที่พึงได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Chotiban P. Proactive Habit in Administration among Administrators of Boromrajonani Nursing Colleges. Songkla University. 2007. (In Thai).
- [2] Covey, S.R. The 7th habits of highly effective people. Great Britain: Cox & Wyman Ltd, 2004. (In Thai).
- [3] Covey, S.R. The 8th habits form highly effectiveness to greatness. Newyork: Franklin Covey, 2004. (In Thai).
- [4] Jantaprom S. A Study of Proactive Administrator's Leadership Influencing to Student quality in school under the office of Yasothon Educational Service Area. Thesis Advisors: Dhorn Suntrayuth, M. Ed., Surath Chaichompu, Ed.D, 2010. (In Thai).
- [5] Manyat S. A Structural Education Model of Factors Affecting Ethical Leadership of School Administrators under the Department of Local Administration. Doctor of Education Thesis in Educational Adnstration, Graduate School. Khon Kaen University, 2011. (In Thai).

- [6] Murphy, J. Putting new school leaders to the test. Education Week. 1997; 21(11), 24-26. (In Thai).
- [7] Nawsuwan K., Chotiban P., & Nontaput T., & Aongsawang A. Factors Effecting on proactive Habit of Heads of Health Center in Narathiwat Province. College of Nursing Songkhla, 2007. (In Thai).
- [8] Prapaipet S. A development of Integrated Administration Indicators of Basic Education School Administrators under the ministry of Education. Doctor of Education Thesis in Educational Administration, Graduate School. Khon Kaen University, 2008. (In Thai).
- [9] Pongsriwatana S. Leadership. Bangkok: Wirat Education. (2005). (In Thai).
- [10] Runjareem T. Educational Organization and administration's Professionalism in the Education-reformed Era. Bangkok: Nawasan Printing. 2010. (In Thai).
- [11] Witaya-u-dom W. Leadership. Bangkok: Thera film and sitetext. 2007. (In Thai).