

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
Proactive Leadership of School Administrators Under the Kanchanaburi Secondary
Educational Service Area Office

นิรุต ทวีวัฒนพงษ์¹ และ สาโรจน์ เผ่าวงศากุล²
Nirut Thawiwattanaphong¹ and Saroch Pauwongsakul²

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

¹Master of Educational Administration Degree, Faculty of Education,
Kanchanaburi Rajabhat University

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

²Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

Email: thawewattanaphong@gmail.com

Received: August 15, 2024; Revised October 16, 2024; Accepted: October 16, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการรู้จักตนเอง สำหรับด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ และด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ และด้านการรู้จักตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงรุกสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to study and compare the proactive leadership of school administrators Under the Kanchanaburi Secondary Education Service Area Office. Classified by gender, work experience and school size. The samples consisted of 306 teachers in schools under The Secondary Educational Service Office Kanchanaburi obtained by stratified random sampling according inter-campus. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with content validity 1.00 and a reliability of .99. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance and test the pairwise mean difference by Scheffe's method with a statistical significance level at .05.

The research findings were as follows.

1. The proactive leadership of school administrators Under the Kanchanaburi, there are opinions at a high level. When considering each side, it was found that the side with the opinion is at the most level. Sort in the average order from high to low, namely the imagination and self-knowledge for the aspect with a high level of opinion is the judgment and independent commitment

2. A comparison of proactive leadership among school administrators under the jurisdiction of the Secondary Education Service Area Office in Kanchanaburi, categorized by gender, found no significant differences overall or in specific aspects. When comparing proactive leadership based on work experience, there were no significant overall differences. However, in specific aspects, significant differences were observed in imagination and self-awareness. When categorized by school size, no significant differences were found either overall or in specific aspects. Teachers with more than 10 years of experience perceived school administrators as having higher proactive leadership compared to those with less than 5 years of experience.

Keywords: proactive leadership, administrator

บทนำ

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การติดต่อสื่อสารหรือการคมนาคมมีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางด้านสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประเทศที่เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและสังคมแห่งการเรียนรู้ ประเทศนั้นก็จะมี ความเจริญก้าวหน้ามั่นคงและได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากประเทศเหล่านี้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จึงสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศไทย ยังมีปัญหาด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะที่คนไทยบางส่วน ยังไม่สามารถเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อค่านิยม และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้สมบูรณ์เพื่อทำให้คนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีสุขภาวะที่ดี มีทักษะ ความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นในทุกช่วงวัย รวมทั้งสังคมมีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

สภาการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในประเทศไทยแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซับซ้อน และยากต่อการคาดการณ์ในศตวรรษที่ 21 แม้ว่าจะมีความพยายามในการปรับปรุงระบบการศึกษา แต่ผลลัพธ์ที่ได้ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพของนักเรียนและบัณฑิตในระดับต่าง ๆ ที่ยังคงมีผลการเรียนและความสามารถต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งปัญหาทางการศึกษา คุณภาพบุคลากร และทักษะของแรงงานในประเทศไทยที่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ว่าคนไทยโดยรวมจะมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนการศึกษา 15 ปีของรัฐบาล แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันยังขาดประสิทธิภาพในการรับมือกับการลดลงของประชากรและการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมสูงวัยของประเทศ รวมถึงการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไร้พรมแดน ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงทั่วโลก การเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติและการขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคลให้เต็มศักยภาพ ผลลัพธ์นี้จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มความเสมอภาคทางสังคม รวมทั้งสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงขึ้นภายใน 20 ปีข้างหน้า เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว การปรับปรุงระบบบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และการฝึกทักษะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และยังมี การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาความสามารถที่หลากหลายของแรงงาน จะช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวและแข่งขันในตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนากำลังคนของไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นสังคมสูงวัย ส่งผลให้ประเทศจะขาดกำลังคนในเชิงปริมาณประกอบกับผลิตภาพแรงงานที่ลดลงในช่วงโควิด-19 เพิ่มปัญหาด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ จนอาจเป็นข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจการเติบโตของนวัตกรรมแหล่งความรู้ระดับโลกออนไลน์ที่มีต้นทุนและราคาต่ำ วงจรชีวิตของความรู้สั้นลง โดยเฉพาะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็วและแนวโน้มความต้องการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคลรวมถึงภาคเอกชนที่เริ่มให้ความสำคัญกับการสรรหาและการจ้างงานตามสมรรถนะในการทำงานมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของคน และสะท้อนถึงบทบาทของเครือข่ายภาคประชาสังคมที่มีความเข้มแข็งในการร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ยังคงขาดการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพจากภาครัฐ จึงต้องเร่งขยายผลและต่อยอดประเด็นการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การพลิกโฉมกำลังคน สมรรถนะสูงที่มีภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถของประเทศได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและเกี่ยวข้องกับการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในแต่ละโอกาสแต่ละเรื่อง ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้ร่วมงาน ในขณะที่ผู้ร่วมงานจะตัดสินใจหรือเสนอแนะข้อมูลต่าง ๆ ผู้บริหารต้องรับรู้ถึงคุณลักษณะของผู้บริหารและต้องรู้ถึงลักษณะของทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อความเข้าใจสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมทั้งผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับและมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถมีบุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักการพัฒนา นักแก้ไขปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน และนักปกครอง เป็นต้น (จรูญี เก้าเอี้ยน, 2557)

ภาวะผู้นำเชิงรุก เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมีอิทธิพลและโน้มน้าวผู้อื่นนั้นขึ้นอยู่กับความรู้จุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของตนเองและองค์กร การวางแผนและการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยมี 4 องค์ประกอบหลัก คือการรู้จักตนเอง การมีจินตนาการ การมีวิจรณ์ญาณ และการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Covey, 2004) ซึ่งมีผล

โดยตรงต่อการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำส่วนบุคคลและส่วนรวมตลอดจนทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร มีความสำคัญในการส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การการศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจ และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจ มีความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม (Hoy and Miskel, 2008) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจัดเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหาร การศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมได้ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีนักวิจัยได้กล่าวถึงและได้พิสูจน์ยืนยันว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิผลจะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อนำพาโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารเพื่อพัฒนาการศึกษา (Murphy, 1997)

สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความสนใจและไม่ได้ให้ความสำคัญอย่างเพียงพอในการถ่ายทอดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ไปยังบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ระบบการดูแลนักเรียนยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนขยายกว้างขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชนยังมีอยู่ในระดับต่ำ การจัดการเรียนรู้อย่างยึดครูเป็นศูนย์กลาง ขาดสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย รวมถึงขาดการวิจัยที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี, 2566) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปรับตัวของผู้บริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุก ซึ่งหมายถึงการเสริมสร้างความสามารถในการนำทิศทางที่ก้าวหน้า มีวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุม กล้าคิดกล้าทำ และมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงรุกจึงเป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาในระยะยาว (อารี กังสานุกุล, 2553)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผลการวิจัยจะทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี มีข้อมูลระดับภาวะผู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลจากการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี จำนวน 1,480 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี, 2566) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 306 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 40 ข้อ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การวัดระดับการปฏิบัติประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1976) คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระและผู้ทรงคุณวุฒิตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับกลุ่มพฤติกรรม (IOC) พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 40 ข้อ และนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางออนไลน์จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมข้อมูลวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x} = 4.53$, $S = .24$) รองลงมาคือ ด้านการรู้จักตนเอง ($\bar{x} = 4.53$, $S = .26$) สำหรับด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีวิจรรย์ญาณ ($\bar{x} = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ($\bar{x} = 4.30$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการรู้จักตนเอง	4.53	.26	มากที่สุด
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.53	.24	มากที่สุด
3. ด้านการมีวิจรรย์ญาณ	4.31	.48	มาก
4. ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	4.30	.51	มาก
รวม	4.42	.32	มาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
1. ด้านการรู้จักตนเอง	4.54	.25	4.52	.26	.72	.472
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.54	.24	4.53	.24	.28	.780
3. ด้านการมีวิจารณ์ญาณ	4.34	.45	4.29	.50	1.00	.319
4. ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	4.31	.50	4.30	.52	.10	.920
รวม	4.43	.31	4.41	.33	.60	.547

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักตนเอง และด้านมีจินตนาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดัง ตารางที่ 3 และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
1. ด้านการรู้จักตนเอง	4.46	.23	4.54	.24	4.60	.31	5.00**	.007
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.48	.21	4.53	.24	4.62	.26	5.46**	.005
3. ด้านการมีวิจารณ์ญาณ	4.25	.51	4.34	.43	4.31	.57	1.05	.352
4. ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	4.22	.51	4.31	.47	4.41	.60	2.47	.086
รวม	4.35	.32	4.43	.30	4.48	.40	2.95	.054

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการรู้จักตนเอง ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้จักตนเอง

ประสบการณ์ทำงาน	— x	ประสบการณ์ทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี (Sig.)	ระหว่าง 5-10 ปี (Sig.)	มากกว่า 10 ปี (Sig.)
		4.46	4.54	4.60
น้อยกว่า 5 ปี	4.46	-	-0.08 (0.071)	-0.14** (0.010)
ระหว่าง 5-10 ปี	4.54	-	-	-0.06 (0.349)
มากกว่า 10 ปี	4.60	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าครุที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ

ประสบการณ์ทำงาน	— x	ประสบการณ์ทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี (Sig.)	ระหว่าง 5-10 ปี (Sig.)	มากกว่า 10 ปี (Sig.)
		4.48	4.53	4.62
น้อยกว่า 5 ปี	4.48	-	-0.05 (0.325)	-0.14** (0.005)
ระหว่าง 5-10 ปี	4.53	-	-	-0.09 (0.054)
มากกว่า 10 ปี	4.62	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	\bar{x}	S	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
1. ด้านการรู้จักตนเอง	4.45	.28	4.54	.25	4.54	.25	2.11	.123
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.48	.26	4.53	.24	4.54	.23	1.15	.317
3. ด้านการมีวิจาร์ณญาณ	4.21	.44	4.31	.53	4.34	.44	1.11	.331
4. ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	4.22	.43	4.32	.53	4.31	.51	.68	.507
รวมเฉลี่ย	4.34	.32	4.43	.34	4.43	.31	1.38	.253

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการมีจินตนาการ รองลงมาคือ ด้านการรู้จักตนเอง สำหรับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีวิจาร์ณญาณ รองลงมาคือ ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในโรงเรียนด้วย สถานการณ์ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรรองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสังเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาโรงเรียนและผู้บริหารคิดบวกและมั่นใจในความเป็นไปได้ในสิ่งที่ตนคิด สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และปรับกระบวนการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม และผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานเชิงรุก

1.2 ด้านการรู้จักตนเอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะและประสบการณ์ของตนเอง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และผู้บริหารรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเองและมีการพัฒนา ปรับปรุงตนเองเสมอ สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบและวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันสมัยและมีคุณภาพ และผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน การจัดองค์กร การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ และผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในทุกสถานการณ์

1.3 ด้านการมีวิจาร์ณญาณ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ รองลงมาคือ

ผู้บริหารเป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และผู้บริหารมีความรอบคอบ และทันต่อเหตุการณ์โดยมีเป้าหมายในการทำงาน ส่วนข้อที่มึนความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เทียงตรง ไม่มีอคติและลำเอียง

1.4 ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ โดยภาพรวมมึนความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึนความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ รองลงมาคือผู้บริหารสามารถให้เหตุผลหรือข้อมูลประกอบความเห็นที่แตกต่างและผู้บริหารมีมาตรฐานในการทำงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาและมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ส่วนข้อที่มึนความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ และด้านการรู้จักตนเอง มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายข้อของแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านการมีจินตนาการ ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 นั่นคือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มึนความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี

3.2 ด้านการรู้จักตนเอง ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 นั่นคือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มึนความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมตนเองได้เป็นอย่างดี มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบสามารถคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยในการควบคุมพฤติกรรมตนเอง รู้จักและรับผิดชอบตนเองสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงานเชื่อมั่นในความสามารถภายในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร แสนเมือง (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเอง ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอก สามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ รวมทั้งคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ ภูทอง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนพิศ พงษ์เพ็ชร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีรา จันทร์พรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโศธร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ ศรีโสภา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถวางแผนรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและปรับกระบวนการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้อยู่เสมอ สามารถปรับวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างเหมาะสมเป็นแนวทางแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของโรงเรียน สังเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาโรงเรียนได้ด้วยความคิดบวก มั่นใจในความเป็นไปได้ในสิ่งที่ตนคิด มีความคิดนอกกรอบบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม มีความสามารถในการสร้างยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานเชิงรุกสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ด้วยสถานการณ์ที่ตนมีความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับกิตติพร เนาว์สุวรรณ และคณะ (2560) กล่าวว่า การจินตนาการ คือ การที่ผู้บริหารคิดให้เป็นภาพในจิตใจก่อนลงมือกระทำ เป็นความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ต่อการบริหารงาน นอกจากนี้สุชีรา จันทพรหม (2560) กล่าวว่า การมีจินตนาการ คือ ผู้บริหารโรงเรียนก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนั้นต้องผ่านการสอบคัดเลือกและต้องมีวุฒิการศึกษาทางการบริหารการศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางการบริหารสามารถบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารจะต้องได้รับการอบรมตามหลักสูตรการบริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง อีกทั้งจะเห็นได้ว่าผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารนั้นส่วนใหญ่จะเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อน ทำให้มีความรู้ในการบริหารจัดการเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีรา จันทพรหม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการรู้จักตนเอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในทักษะและประสบการณ์ รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองและมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองเสมอ นำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเองเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในทุกสถานการณ์ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันสมัยและมีคุณภาพมีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบและวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ โดยใช้หลักในการบริหารที่มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีการสร้างความคิดในการใช้คำถามเชิงบุคคลากรแสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน การจัดการองค์การสื่อสาร การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้วยความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563) กล่าวว่า การรู้จักตนเอง คือ การตระหนักถึงความสามารถในการเข้าใจความรู้และทักษะของตนเอง รวมถึงการรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพการทำงาน จะช่วยกระตุ้นให้เรามีแรงจูงใจในการพัฒนาหรือเสริมสร้างจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต นอกจากนี้ การจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ทางลบก็มีความสำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย เช่นเดียวกับกิตติพร เนาว์สุวรรณ และคณะ (2560) กล่าวว่า การรู้จักตนเอง คือ การที่ผู้บริหารสามารถเข้าใจและประเมินจุดดีจุดด้อยความสามารถของตนเองและเรียนรู้วิธีการปรับปรุงตนเองและการบริหารงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีรา จันทพรหม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการรู้จักตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการมีวิจรรย์ญาณ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีวินัยในตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เทียงตรง ไม่มีอคติและลำเอียง นำวิธีการแก้ปัญหาที่ผ่านมาแล้วมาใช้ เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี แสดงพฤติกรรมที่ดีทั้งทางกาย วาจาใจนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความรอบคอบ และทันต่อเหตุการณ์โดยมีเป้าหมายในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร แสนเมือง (2557) กล่าวว่า การมีวิจรรย์ญาณ คือ การตระหนักรู้และกระทำสิ่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานความดี ความซื่อสัตย์สุจริต และมีวินัยในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่บนความถูกต้องดีงาม นอกจากนี้เกียรติศักดิ์ โทธิกนิษฐ์ (2563) กล่าวว่า การมีวิจรรย์ญาณ คือ การรับรู้ถึงการแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่สะท้อนถึงความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความไม่ลำเอียง บริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้บุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนพิศ พงษ์เพชร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพระยง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิจรรย์ญาณ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีรา จันทพร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิจรรย์ญาณ อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ โทธิกนิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร ด้านการมีวิจรรย์ญาณ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งมั่นในการบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนมีมาตรฐานในการทำงาน โดยมีการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาและมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนไม่โทษสิ่งแวดล้อมรอบข้างให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นจริงจากผู้เกี่ยวข้องประกอบการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจและเลือกวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถ้าคิดกล้าตัดสินใจและมีเหตุผลในการแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมสามารถให้เหตุผลหรือข้อมูลประกอบความเห็นที่แตกต่างสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนิภาพร แสนเมือง (2557) กล่าวว่า การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถตนเอง มีการตัดสินใจหาวิธีการใหม่ ๆ และลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนเองตระหนักไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง นอกจากนี้เกียรติศักดิ์ โทธิกนิษฐ์ (2563) กล่าวว่า การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ คือ การรับรู้ถึงความทุ่มเทและความมุ่งมั่นในการทำงานบริหารงานด้วยความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ตกอยู่ภายใต้การชี้แนะของบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนพิศ พงษ์เพชร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพระยง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีรา จันทพร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ โทธิกนิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญและปฏิบัติกับครูผู้สอนโดยไม่ได้คำนึงถึงเพศ แต่มองถึงความสามารถและศักยภาพของตัวบุคคลอีกทั้งบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารต้องประสานงานและพัฒนาสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงานทุกคนทุกฝ่าย มีการแสดงศักยภาพของคนออกมาเพื่อนำพาสู่เป้าหมาย กระตุ้นให้ทุกคนทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงระดับภาวะผู้นำเชิงรุกที่ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการโดยมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและประสบการณ์ ซึ่งไม่ได้มอบหมายงานตามอายุการทำงานของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพุดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยมความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน จึงอาจทำให้ครูแม้จะมีอายุรวมถึงประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน แต่จะมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรู้จักตนเองและด้านการมีจินตนาการ มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 พบว่า ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารควรมีจินตนาการที่สร้างสรรค์และนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาในระยะสั้นได้อย่างรวดเร็ว พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างสรรค์คิดค้นให้เกิดสิ่งใหม่แบบการคิดเชิงรุก คิดนอกกรอบ และคิดเชิงระบบแบบองค์รวมที่สัมพันธ์กับยุคสมัย ในทางด้านของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นว่าจินตนาการของผู้บริหารควรมีความรอบคอบและเน้นการวางแผนในระยะยาว ครูต้องการเห็นการใช้จินตนาการเชิงกลยุทธ์ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ครูกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับการพิจารณาทรัพยากรและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้จินตนาการในเชิงบริหารสอดคล้องกับนิภาพร แสนเมือง (2557) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ภาวะผู้นำกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ให้ได้รับการส่งเสริมพัฒนาที่มีความก้าวหน้า การร่วมกิจกรรมในระดับต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มีการแบ่งงานฝ่ายงานที่ชัดเจน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนมีบทบาท และรู้สึกมีความสำคัญ ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกจำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีจินตนาการ มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01

2.2.2 ด้านการรู้จักตนเอง โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 พบว่า ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างใกล้ชิด โดยคาดหวังให้ผู้บริหารแสดงความเปิดเผยและยอมรับข้อผิดพลาด ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์

ทำงานมากกว่า 10 ปี มองหาผู้บริหารที่มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการวางแผนระยะยาวและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประสบการณ์ที่แตกต่างกันเหล่านี้ส่งผลต่อมุมมองและความคาดหวังที่มีต่อผู้บริหาร มีความแตกต่างกันสอดคล้องกับนิภาพร แสนเมือง (2557) กล่าวว่า ความแตกต่างทางด้านประสบการณ์ของบุคลากรที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้วย่อมมีความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพ สมรรถนะ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตลอดจนการได้รับแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมหมัดอัสรี ยูโซะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการรู้จักตนเอง มีความแตกต่างกันที่ระดับ .01

2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความเป็นผู้นำสูง โดยสามารถปฏิบัติงานของตนเองได้มีศักยภาพ และมีความสามารถชั้นนำ ผลักดันให้ครูมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท และยังมีคุณธรรมจริยธรรม จึงอาจทำให้ครูแม้จะมีขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน แต่จะมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของมุฮัมหมัดอัสรี ยูโซะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นจริงจากผู้เกี่ยวข้องประกอบการตัดสินใจ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรม เที่ยงตรง ไม่มีอคติและลำเอียง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมผู้บริหารนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา
3. ควรศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ทำให้การค้นคว้าอิสระสมบูรณ์ที่สุดทางคุณค่าวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพร เนาว่าสุวรรณ และคณะ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อลักษณะนิสัยเชิงรุกของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดนราธิวาส,” **วารสารสถาบัน บาราศนราดรุร.** 14, 2 (กรกฎาคม 2560): 25-36.
- กิริติ ภูทอง. “ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1,” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.** 12, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2558): 22-35.
- เกียรติศักดิ์ โปธิกนิษฐ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน,” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 4, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2563): 15-26.
- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี, สำนักงาน. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.** กาญจนบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี, 2566.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. **สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 และ 2565.** กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565.
- ณัฐฎีกานต์ ศรีโกคา. “ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร,” **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.** 17, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567): 66-84.
- นิภาพร แสงเมือง. **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2557.
- เนตรนพิศ พงษ์เพ็ชร. “กลยุทธ์เชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดระยอง,” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.** 7, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559): 41-52.
- นุอัมหมัดอัสรี ยูโซะ. **ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2566.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560.
- สุชีรา จันทพรหม. **อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร.** ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560.
- อารี กังสานุกุล. **ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553
- Covey, S. R. **The 7th habits of highly effective people.** Franklin: Covey, 2004.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. **Educational administration: Theory, research, and practice.** 8th ed. New York: McGraw-Hill, 2008
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. “Determining size for research activities,” **Educational and Psychological Measurement.** 30, 3 (September 1970): 607-610.
- Likert, R. **Mangement styles and the human component.** New York: AMACOM, 1976.
- Murphy, J. “Putting new school leaders to the test,” **Education Week.** 21, 11 (November 1997): 24-26.