

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

A Model of Disruptive Leadership Development of School Administrators Under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 4

ยลรดี ยุทธแสน^{1*} และ ปารย์พิชชา กันจกร²

Yolradee Yutthasaen^{1*} and Parnpitcha Kanjug²

(Received: June 30, 2023; Revised: July 25, 2023; Accepted: July 27, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคพลิกผัน (disruptive leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้วิธีเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.805 ผู้วิจัยใช้โปรแกรม Mplus7.0 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติที่ตรวจสอบ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2 เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ระยะที่ 2 ใช้วิธีเชิงคุณภาพ โดยใช้ผลการวิจัยในระยะที่ 1 มากร่างรูปแบบ แล้วจึงสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบ และประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน มีผลการวิจัยดังนี้ 1. โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่า $\chi^2 = 78.022$, $df = 64$, $\chi^2/df = 1.219$, P-Value = 0.111, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.027, CFI = 0.994, TLI = 0.991 ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่านำหนักองค์ประกอบมากที่สุดลำดับแรก คือ ความสามารถในการปรับตัวรองลงมา คือ การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และลำดับสุดท้าย คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหาร

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Master's degree student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

² Instructor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

* Corresponding Author E-mail: Yolradee.y@kkumail.com

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย ชื่อรูปแบบ หลักการและแนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เป้าหมายความสำเร็จและแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ ภาวะผู้นำยุคพลิกผัน

Abstract

The purposes of the research were 1) to examine the consistency of the component model of disruptive leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 4 with empirical data, and 2) to construct and evaluate a model of the disruptive leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 4, in terms of suitability, possibility, and utility. Utilizing the mixed-methods research, the research was divided into 2 phases. Phase 1 used the quantitative research. The sample comprised 400 school administrators and teachers under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 4. The instrument was a 5-point rating scale questionnaire, having the reliability of 0.805. The Mplus7.0 program was used to analyze the data in the confirmatory factor analysis and to examine the consistency between the model and the empirical data. Chi-square (χ^2) was used to examine the hypothesis. Phase 2 used the qualitative research. The results of the study in Phase 1 were used to build a draft model. Then 5 experts were interviewed in order to examine and confirm the model, and 7 experts evaluated the model.

The research results were as follows: 1) The model for developing disruptive leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 4, which was developed by the author, was consistent with the empirical data, as $\chi^2 = 78.022$, $df = 64$, $\chi^2/df = 1.219$, P-Value = 0.111, RMSEA = 0.023, SRMR = 0.027, CFI = 0.994, TLI = 0.991. The component with the highest component weight was the adaptability, followed by the digital technology adaptation, and the lowest was the networking and cooperation. 2) The model for developing disruptive leadership of school administrators under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 4 was composed of the model's name, principles and concepts, objectives, goals, and guidelines. The results showed that the suitability, the possibility, and the utility were at the highest level.

Keywords: model, disruptive leadership

บทนำ

การเผชิญหน้ากับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันทันใดหรือที่เรียกกันว่า disruptive world เป็นยุคแห่งการหยุดชะงักและการถูกทำลายด้วยเทคโนโลยี รวมถึงแนวความคิดและพฤติกรรมของคนยุคใหม่ อันเนื่องมาจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี ความสะดวกสบาย ความรวดเร็วในการรับส่งและการเข้าถึงข้อมูล ที่มากมายไร้ขีดจำกัด (Duangchuen, 2018) การจัดการศึกษาในรูปแบบเดิม ๆ ที่ไม่ยอมรับและไม่กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูไม่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการพลิกผัน (disrupt) ที่เกิดขึ้น ย่อมส่งผลให้เกิดการหยุดชะงักในการทำงานของบุคลากร ทั้งยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคแห่งความผันผวนอีกด้วย (Theerathien, 2020) ตามแนวคิดของ Dufresne (2020) และ Mercer (2019) กล่าวว่า ภาวะผู้นำยุคพลิกผัน มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำพาสถานศึกษาให้ก้าวผ่านการถูกทำลายล้างในภาวะวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ผ่านกระบวนการกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การปรับทัศนคติและมุมมอง เพื่อให้บุคลากรมองเห็นโอกาสในปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้น

การก้าวเข้าสู่สังคมในยุคแห่งการหยุดชะงักและการถูกทำลายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (digital disruption) นี้เอง รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นแล้ว และที่กำลังจะเกิดขึ้น โดยในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันสำหรับประเทศ ได้กำหนดแนวคิดในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัลที่เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและการบริการในอนาคต และในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาและปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม โดยพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018) นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) (Office of the National Economic and Social Development Council, 2022) ยังคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก ที่จะต้องอาศัยการพัฒนากำลังคนที่มีพร้อมต่อโลกแห่งปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการ ยังได้มีนโยบายสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล โดยจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มุ่งเน้นกระบวนการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพผ่านการใช้เทคโนโลยี เชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งมุ่งเน้นการผลิตกำลังคนที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Ministry of Education, 2020) ดังนั้นสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกแห่งจะต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด โดยมีผู้บริหารทำหน้าที่เปรียบเสมือนหัวเรือใหญ่ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารผ่านกระบวนการที่หลากหลาย (Thawinkarn, 2017) เพื่อโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง และสิ่งที่สำคัญที่สุดในการจูงใจบุคลากรนั้น คือ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำยุคพลิกผัน (disruptive leadership) เป็นทักษะ ความสามารถและกระบวนการในการนำพาองค์กรก้าวข้ามปัญหาในสภาพการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย โดยมีความสามารถในการกำหนดและเข้าใจปัญหา หรือผลกระทบที่เกิดขึ้น สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด สามารถ

กำหนดโครงสร้างการทำงานในภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน (Ryan, 2016) โดย Clark (2022) ได้ระบุองค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีอิทธิพลจูงใจผู้ตามให้สามารถปรับตัวรับมือกับความพลิกผันและการหยุดชะงักในการทำงาน อันได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับตัว 4) การปรับตัวรับวัฒนธรรมใหม่ และ 5) การเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูล จึงทำให้ภาวะผู้นำยุคพลิกผัน มีความเหมาะสมในการที่จะนำพาสถานศึกษาฝ่าวิกฤตความผันผวนไปได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีการดำเนินงานภายใต้นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาของชาติ โดยมีวิสัยทัศน์คือ “เป็นองค์กรทันสมัย ใส่ใจคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ด้วยหัวใจบริการ ทำงานอย่างมีความสุข” และจากพันธกิจข้อที่ 7 มุ่งปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ตอบสนองการทำงานในยุคปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยมีแผนการรองรับความเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ มีการจัดการความรู้โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ (Department of Policy and Plan, 2023) อย่างไรก็ตามสถานศึกษาบางแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 ยังประสบปัญหาในการทำงานเนื่องจากการเกิดสภาวะวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 เห็นได้ชัดว่าสถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในปรับใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ และขาดความสามารถในการปรับตัว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษา ทำให้การดำเนินงานทุกฝ่ายต้องหยุดชะงัก ไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ (Department of Teacher and Educational Personnel Development, 2022) จึงนับเป็นความท้าทายของผู้บริหาร ผู้ซึ่งนับว่าเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ต้องได้รับการเสริมสร้างภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาภายใต้ความเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 4 เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผัน เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงและสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งประกอบด้วย ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการ และแนวคิด เป้าหมายความสำเร็จและแนวทางปฏิบัติ อันจะเป็นประโยชน์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง รวมถึงพัฒนาผู้นำในหน่วยงานให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอนของเทคโนโลยีดิจิทัลและสภาวะการณ์ของโลก

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ด้วยแบบแผนเชิงอธิบาย (explanatory design) (Buason, 2013)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1 : เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194 คน และครูจำนวน 1,345 คน จำนวน 176 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งหมด 1,539 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหาร 49 คนและครู 351 คน รวมทั้งหมด 400 คน โดยใช้เกณฑ์สำหรับกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) (Hair et al., 2010) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประมาณ 10 เท่าของพารามิเตอร์ ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง 350 คน แต่ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวคิดของ Hair et al (2019) ที่แนะนำให้กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 400 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (cluster sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แล้วสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มี ความเป็นตัวแทน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน

การวิจัยระยะที่ 2 : เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนา disruptive leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญการบริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารหรือมีความเชี่ยวชาญด้านการปรับใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน และ นักวิชาการที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

การพัฒนาภาวะผู้นำคุณพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญการบริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารหรือมีความเชี่ยวชาญด้านการปรับใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน และ นักวิชาการที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ชุด มี 2 ตอน แบ่งเป็น ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 2 สอบถามระดับพฤติกรรม ภาวะผู้นำคุณพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 นำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.805

การวิจัยในระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เพื่อร่าง รูปแบบและแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สร้างเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในระยะที่ 1 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนด้วยตนเอง ส่งแบบออนไลน์ และส่งทางกล่องจดหมายโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 400 ชุด และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ แล้วจึงไปขอรับแบบสอบถามคืนโดยขอความร่วมมือจาก ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ประสานงานที่เป็นผู้รวบรวม เครื่องมือและติดต่อรับคืนด้วยตนเองจากผู้ประสานงาน

การวิจัยในระยะที่ 2 ดำเนินการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์โดยขอนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้า 1 สัปดาห์ พร้อมทั้งสอบถามถึงวิธีการในการให้สัมภาษณ์ที่ผู้ทรงคุณวุฒิสสะดวก ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ในรูปแบบออนไลน์ 3 คนและออนไลน์ 2 คน โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ท่าน แล้วนำบทสัมภาษณ์ที่ได้จากการจดบันทึกและการบันทึกเทป มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แบบคำซ้ำ และดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบโดยการส่งแบบประเมินรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิตามเวลาและช่องทางที่ได้นัดหมายไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามตอนที่ 1 เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยคำนวณหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2) การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ใช้โปรแกรม Mplus 7.0 ในการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคพลิกผัน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) แบบนับคำซ้ำ จากนั้นนำผลที่ได้มาประกอบการร่างรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และนำร่างรูปแบบที่ได้ไปประเมินรูปแบบวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่กำหนดไว้ 5 ช่วง ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (Srisa-ard, 2017) พิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากขึ้นไปจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์

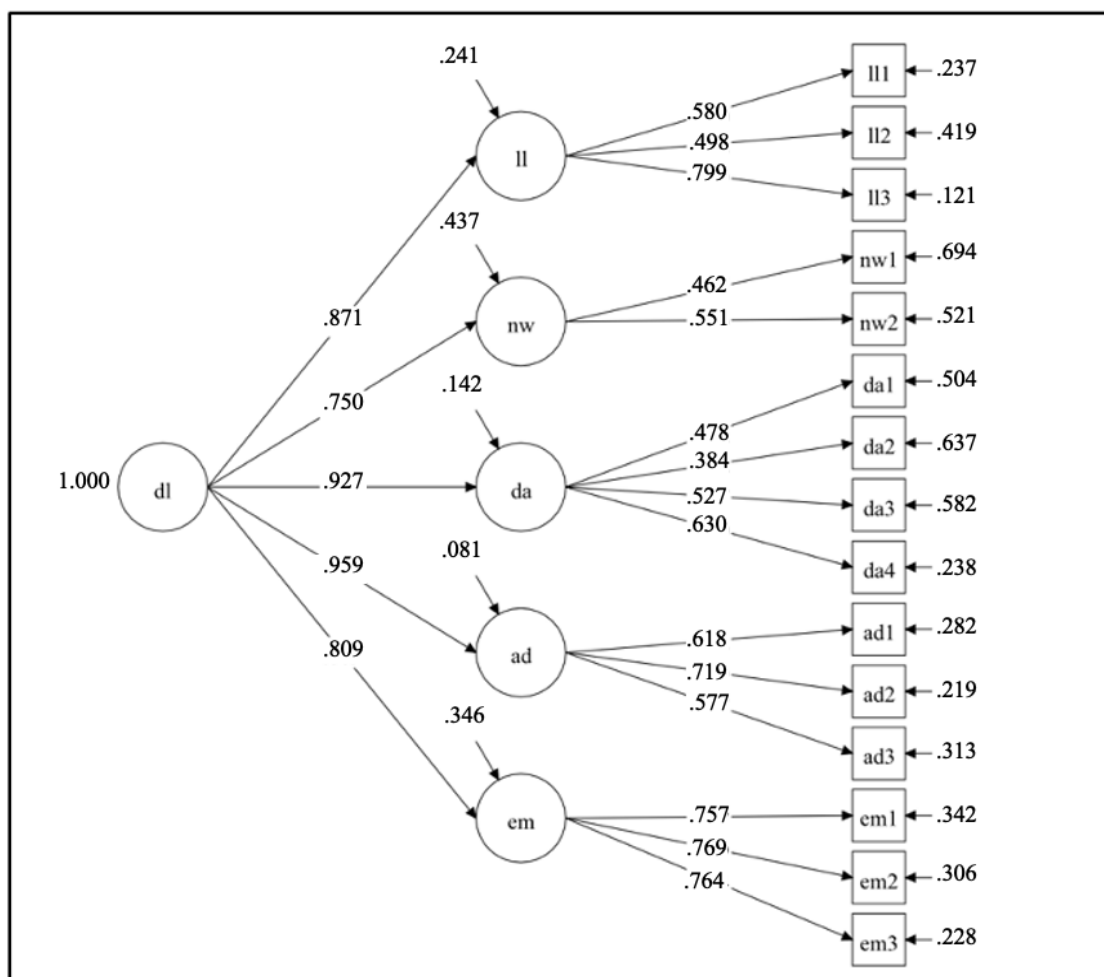
ผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนดของ Hu และ Bentler (Chuttham, 2004) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 78.022$, $df = 64$, $\chi^2/df = 1.219$, $P\text{-Value} = .111$, $RMSEA = 0.023$, $SRMR = 0.027$, $CFI = 0.994$ และ $TLI = 0.991$

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า องค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ($\beta = 0.959$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.919 รองลงมา ได้แก่ การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\beta = 0.927$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.858 สำหรับองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มี

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\beta = 0.750$) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.563 ดังภาพ 1 และตาราง 2



ภาพ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

หมายเหตุ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (ll) ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ (ll1) 2) การพัฒนาทักษะ ความรู้ของบุคลากรในองค์กร (ll2) 3) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ (ll3)

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (nw) ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (nw1) 2) การสร้างความสัมพันธ์องค์กรและเครือข่าย (nw2)

การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (da) ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน (da1) 2) การเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน (da2) 3) การพัฒนาทักษะดิจิทัลแก่บุคลากร (da3) 4) การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัล (da4)

ความสามารถในการปรับตัว (ad) ประกอบด้วย 1) กระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ (ad1) 2) การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร (ad2) 3) การกำหนดกลยุทธ์รองรับความเปลี่ยนแปลง (ad3)

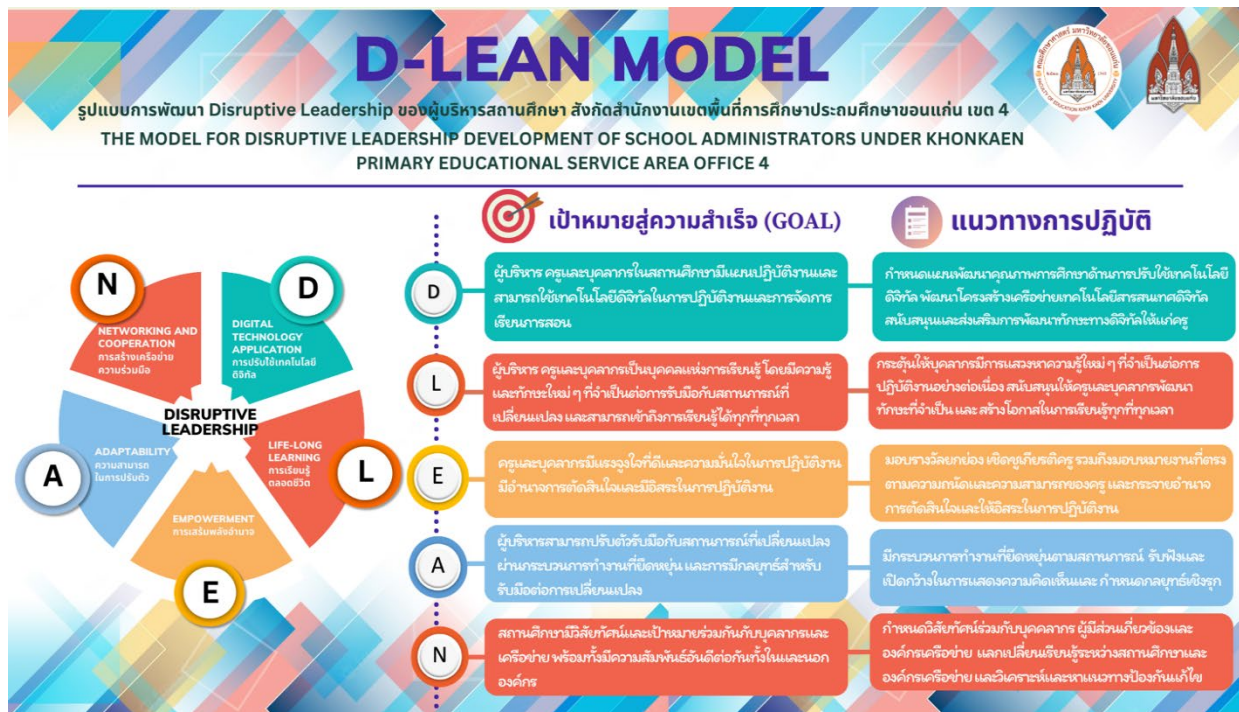
การเสริมพลังอำนาจ (em) ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (em1) 2) การมอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน (em2) 3) การเสริมสร้างความมั่นใจแก่บุคลากร (em3)

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
	β	S.E.	t	
1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต	0.871	0.029	30.001	0.759
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	0.750	0.063	11.887	0.563
3. การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.927	0.028	32.932	0.858
4. ความสามารถในการปรับตัว	0.959	0.018	53.549	0.919
5. การเสริมพลังอำนาจ	0.809	0.028	28.971	0.654

2. ผลการสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบขึ้นภายใต้ผลการศึกษาในระยะที่ 1 ซึ่งได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นสามารถนำไปใช้ในการอธิบายสภาพความเป็นจริงในการพัฒนภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้ ผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาดังกล่าวมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ ซึ่งการยกร่างรูปแบบนั้น จะเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ผสมผสานกับการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มาเป็นแนวคิดในการยกร่างรูปแบบให้มีคุณภาพและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และผลการหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71 , S.D. = 0.39) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68 , S.D. = 0.46) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77 , S.D. = 0.36) ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น มีรายละเอียดดังภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

อภิปรายผล

1. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประจักษ์มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือองค์ประกอบที่สังเคราะห์ขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยเมื่อเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ความสามารถในการปรับตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา ภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากความสามารถในการปรับตัวเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การรับฟังความคิดเห็น และการกำหนดกลยุทธ์เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความเหมาะสมกับยุค disruptive world สอดคล้องกับ Zucker & Rowell (2021) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นการเรียนรู้และนำองค์กรให้เติบโตได้ท่ามกลางความไม่แน่นอนของโลก ประกอบด้วย ทักษะคิดต่อการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนทัศนคติเป็นผู้ที่พร้อมจะเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา มีกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และมีการรับฟังความคิดเห็นและนำข้อผิดพลาดมาแก้ไขและพัฒนา

1.2 การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การพัฒนาทักษะดิจิทัลแก่บุคลากร เนื่องจากการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานในสถานศึกษาที่ได้ผลชัดเจนที่สุดคือการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ทักษะและสมรรถนะทางดิจิทัล อันจะช่วยให้การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Jotform, Inc. (2021) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลแก่ครูและนักเรียน โดยให้ครูผู้ที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีได้เป็นผู้นำในการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

1.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ เนื่องจากการที่ผู้บริหารสร้างโอกาสให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคผันผวน จะช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Steenkamp (2021) ที่กล่าวว่า บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้นั้น จะต้องได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ซึ่งเกิดขึ้นได้ในการทำงานหรือจากสถานการณ์ที่พบนอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน

1.4 การเสริมพลังอำนาจ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การมอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อบุคลากรได้รับอำนาจและการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่แล้ว จะทำให้บุคลากรมีความกล้าตัดสินใจและมีอิสระในการทำงาน และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Newsome (2022) ที่กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอำนาจการปฏิบัติงานและมีอำนาจการตัดสินใจในงานของตนอย่างเต็มที่ โดยผู้นำไม่ก้าวก่าย ขัดขวางหรือขึ้นนำการตัดสินใจของบุคลากร

1.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การสร้างความสัมพันธ์องค์กรและเครือข่าย เนื่องจาก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดจากความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นทั้งในองค์กรและองค์กรเครือข่าย สอดคล้องกับ แนวคิดของ Hongchayangsoon & Tiengjanya (2017) ให้คำนิยามของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือว่า เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือกลุ่มองค์กรอย่างเชื่อมโยงกัน โดยจะต้องพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเครือข่าย โดยการเคารพซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างและยอมรับรูปแบบและวัฒนธรรมองค์กร

2. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ผลการประเมินด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ เนื่องจากภาวะผู้นำยุคพลิกผันเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและรองรับผลกระทบ

ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ สอดรับกับนโยบายและจุดเน้นของ Ministry of Education (2020) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ที่มุ่งเน้นกระบวนการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพผ่านการใช้ และสอดคล้อง กับ Department of Policy and Plan (2023) ที่ได้มุ่งปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารการจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป้าหมายของรูปแบบและแนวทางปฏิบัติที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการให้ข้อมูลสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาและด้านเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึง ผู้ที่ได้รับรางวัล OBEC award ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอน ทำให้ได้เป้าหมายความสำเร็จและแนวทางปฏิบัติของรูปแบบที่มีความเป็นไปได้ใน การนำไปใช้จริง สอดคล้องกับ Eisner (1976) ได้เสนอแนะแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาว่าการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์ และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะใน ประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การ ตัดสินใจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะประเมิน

ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ เนื่องจากแต่ละองค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่รองรับการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่ยุคแห่งความผันผวน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Promise (2021) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำคุณลักษณะในสถานศึกษา พบว่าการเผชิญกับความท้าทายในช่วงภาวะวิกฤติ COVID-19 ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนจากการเรียนแบบปกติในห้องเรียนมาเป็นการเรียนแบบออนไลน์เต็มรูปแบบ ส่งผลให้ผู้บริหาร คณาจารย์และนักเรียนมีการปรับตัว ยืดหยุ่น ให้เข้ากับสถานการณ์ จึงทำให้สถานศึกษาสามารถก้าวข้ามภาวะวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานจากเดิมอย่างรวดเร็วนั้น นำมาซึ่งการสรุปผลการวิจัยว่า ภาวะผู้นำคุณลักษณะส่งผลเชิงบวกให้สถานศึกษาสามารถจัดระบบการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงภาวะวิกฤติ

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งประกอบด้วย ชื่อรูปแบบ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์

เป้าหมายความสำเร็จและแนวทางปฏิบัติ มีผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ สอดคล้องกับบริบท จึงมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทดลองใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยใช้แนวทางปฏิบัติของรูปแบบไปปฏิบัติจริง เพื่อให้ระดับมีภาวะผู้นำคุณลักษณะสูงขึ้นบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของรูปแบบที่กำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ทดลองใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับภาวะผู้นำคุณลักษณะให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้

1.3 สถานศึกษาหรือสถาบันทางการศึกษา สามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำคุณลักษณะ ทั้ง 5 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ไปใช้ในการประเมินระดับภาวะผู้นำคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้มีระดับภาวะผู้นำคุณลักษณะที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทบทวนวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมระดับภาวะผู้นำคุณลักษณะที่สูงขึ้น

2.2 ควรมีการทบทวนวิจัยต่อยอดจากบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่ระดับภูมิภาคและระดับประเทศต่อไป

References

- Clark, S. (2022). *Five disruptive leadership strategy skills*. [https://www.linkedin.com/pulse/five-disruptive-disruptive leadership-strategy-skills-steve-clark](https://www.linkedin.com/pulse/five-disruptive-disruptive-leadership-strategy-skills-steve-clark)
- Dufresne, P. (2020). *Disruptive leadership and how to pivot into success: an Open Letter to School Leaders*. [https://www.knovva.com/disruptive-disruptive leadership-and-how-to-pivot-into-success-an-open-letter-to-school-leaders/](https://www.knovva.com/disruptive-disruptive-leadership-and-how-to-pivot-into-success-an-open-letter-to-school-leaders/)
- Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: their form and function in education evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10(3), 135-150.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning EMEA.
- Jotform, Inc. (2021). *Methods to utilize technology for school administrators*. <https://www.jotform.com/blog/how-principals-can-support-edtech/>

- Mercer, L. (2019). *Disruptive leadership in disruption: Are you ready?*.
<https://www.mercer.com/content/dam/mercercareer/attachments/global/Career/gl-2019-career-vot-disruptive-leadership-in-disruption.pdf>
- Newsome, P. (2020). *Empowerment in the workplace: What it is and why it matters*.
<https://www.4cornerresources.com/blog/empowerment-in-the-workplace-what-it-is-and-why-it-matters/>
- Promise, Z. (2021). Strengthening institutions of higher education through disruptive leadership. *International Scientific Journal of Universities and disruptive leadership*, 1(11), 181-191.
- Ryan, C.N. (2016). *Disruptive Leadership: A Grounded Theory Study of How Three Kentucky Women are Leading Change* [Doctoral dissertation]. Western Kentucky University.
- Steenkamp, J., B. (2021). Admiral Jacky Fisher and the art of disruptive leadership. *Management and Business Review*, 1(2). 79-85.
- Zucker, R. & Rowell, R. (2021). *6 strategies for leading through uncertainty*.
<https://hbr.org/2021/04/6-strategies-for-leading-through-uncertainty>

Translate Thai References

- Buason, R. (2013). *Qualitative research in education* (4th ed). Chulalongkorn University. (in Thai)
- Chutcham, S. (2004). A Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Educational Research and Measurement Burapha University*, 2(1), 15-42. (in Thai)
- Department of Policy and Plan. (2023). *Annual Action Plan of the Financial Year 2023*. Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4. (in Thai)
- Department of Teacher and Educational Personnel Development. (2022). *The Monitoring Report of Education Personnel's Operational Potential*. <http://www.khonkaen4.go.th> (in Thai)
- Duangchuen, P. (2018). Change views on organization management in Disruptive World. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University*, 8(2), 248-256. (in Thai)
- Hongchayangoon, K.& Tiengjanya, P. (2017). *Network and partnership management*.
<http://hsmi2.psu.ac.th/upload/forum/paper> (in Thai)
- Ministry of Education. (2020). *Three-year action plan (2020-2023) of the Office of the Basic Education Commission*. Office of Policy and Basic Education Plan. (in Thai)

- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National Strategy 2018-2037*. National Strategy Secretariat Office, Office of the National Economic and Social Development Board. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). *The Thirteenth National Economic and Social Development Plan (2023-2027)*. The Office of the Permanent Secretary. (in Thai)
- Srisa-ard, B. (2017). *Preliminary research* (10th ed.). Suwiriyan. (in Thai)
- Thawinkarn, D. (2017). *Art and Science of Educational Administration*. Faculty of Education, Khon Kaen University. (in Thai)
- Theerathien, T. (2020). *Disruption with teachers in the 21st century*. <https://www.starfishlabz.com/blog/4-digital-disruption>. (in Thai)