

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน*

THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP INDICATORS OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS ACCORDING TO KING RAMA XI'S WORK PRINCIPLES APPLYING TO THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA MAE HONG SON PROVINCE

ภูดิท อักษรดิษฐ์*, ถนัต บุญชัย, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, สายฝน แสนใจพรหม

Phudit Aksorndit*, Thanat Boonchai, Choocheep Phutthaprasert, Saiphon Sanjaiprom

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย

Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University, Chiang Mai, Thailand

*Corresponding author E-mail: Aksornditphudit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ พัฒนาและตรวจสอบโมเดลโครงสร้างและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ และพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธีแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ศึกษากรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการ 5 คน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2) พัฒนาและตรวจสอบโมเดล โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหาร และครู 937 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติและการพรรณนา 3) จัดทำคู่มือ โดยประเมินความเหมาะสมกับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงานมี 4 องค์ประกอบหลัก 24 องค์ประกอบย่อย 94 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ด้านการทำความเข้าใจ จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ด้านความชัดเจนกระจ่าง จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และด้านความโปร่งใส จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เท่ากับ 87.412 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 76 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.150 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.996 ดัชนี Tucker-Lewis (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.989 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.028 และคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากสามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน ในสถานศึกษาของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำ, หลักการทรงงาน

Abstract

This study aimed to develop a conceptual framework for leadership indicators among educational administrators based on His Majesty King Rama XI's work principles. The research objectives were to create and validate the structural model of leadership indicators and to develop an implementation manual. The study employed a mixed-methods design. The five key informants, comprising school administrators, experts, and academic officers, participated in the initial phase. Data collection involved 937 educational administrators and teachers through structured interviews and questionnaires. The analysis utilized statistical software for quantitative data and descriptive content analysis for qualitative responses. The findings revealed four main leadership components with 24 sub-components and 94 indicators: vision (28), understanding (28), clarity (26), and agility (12). Statistical analysis confirmed the structural equation model's strong fit with empirical data ($\chi^2 = 87.412$, $df = 76$, $\chi^2/df = 1.150$, CFI = 0.996, TLI = 0.989, RMSEA = 0.028). The resulting implementation manual was validated for practical application, establishing a robust framework for assessing school administrators' leadership capabilities aligned with His Majesty's principles.

Keywords: Indicator Development, Leadership, King Rama XI's Work Principles

บทนำ

การบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถานศึกษา ในยุคที่เรียกว่า “โลกพลิกผัน” หรือ VUCA World สถานศึกษาต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยคำว่า VUCA ประกอบด้วยสภาวะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความผันผวน (Volatility) ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่รุนแรงกว่าในอดีต ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ที่ยากต่อการคาดการณ์ปัญหาและสาเหตุทั้งในปัจจุบันและอนาคต ความซับซ้อน (Complexity) ของปรากฏการณ์ที่มีปัจจัยเกี่ยวข้องหลากหลายจนยากต่อการทำความเข้าใจและแก้ไข และความคลุมเครือ (Ambiguity) ที่ขาดความชัดเจนในการระบุสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา ในสภาวะการณ์เช่นนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้อยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและการแข่งขันเพื่อสร้างความมั่นคงและนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระศักดิ์ เปี่ยมสุภคพงศ์ และคณะ, 2562) การรับมือกับยุคโลกพลิกผันของผู้นำสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยหลักการสำคัญ 4 ประการ ประการแรก คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมองเห็นทิศทางได้อย่างรวดเร็ว รู้เท่าทันสถานการณ์ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ ประการที่สอง คือ การทำความเข้าใจ (Understanding) ผู้นำต้องมีใจเปิดกว้างยอมรับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น สามารถสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร มีทักษะการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ที่ดี รวมถึง

เข้าใจสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ประการที่สาม คือ ความชัดเจน กระฉับ (Clarity) ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการคิดอย่างรอบคอบในการจัดการปัญหาที่ซับซ้อน สามารถแก้ไขปัญหา ย่อยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหลักได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และประการสุดท้าย คือ ความว่องไว (Agility) ผู้นำต้องมีการวางแผนเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่ คาดคิด สามารถนำแนวทางการแก้ปัญหาไปใช้ได้อย่างรวดเร็วและมีความคล่องตัวในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในยุคโลกพลิกผัน (โชติกา ใจพิมพ์ และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2561); (Johansen, B., 2021); (Bywater, J. & Lewis, J., 2019)

การพัฒนาภาวะผู้นำสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันสามารถนำหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชา มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาชนบทนั้นมุ่งเน้นการสร้างเข้มแข็ง ให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ดำเนินการอยู่ทั่วประเทศ ล้วนมีเป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาให้ประชาชนพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน หลักการทรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนา ‘คน’ เป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน และความแตกต่างของภูมิสังคมในแต่ละพื้นที่สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริได้รวบรวมและปรับปรุงหลักการทรงงานให้ครอบคลุมพระราชกรณียกิจ จากเดิม 23 ข้อ เป็น 27 ข้อ ประกอบด้วยหลักการสำคัญหลายด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเพียร และความสามัคคี ด้านการบริหารจัดการ เช่น การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ การระดมจากข้างใน การทำตามลำดับขั้น และการคำนึงถึงภูมิสังคม ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพึ่งพาตนเอง และการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงแนวทางการทำงานที่เน้นความเรียบง่าย ประหยัด และได้ประโยชน์สูงสุด (สมบัติ นพรัก, 2561); (ปกรณิกิตติ ม่วงประสิทธิ์ และคณะ, 2563); (คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2562)

จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นพื้นที่ที่มีความท้าทายในการจัดการศึกษาเนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่ห่างไกล ความเจริญ ส่งผลให้การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน, 2566) นอกจากนี้ ความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ชายแดนและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาที่บ่อยครั้ง ยังก่อให้เกิดปัญหาสำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ 4 ประการ ประการแรก คือ การปรับตัวไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561) ประการที่สอง คือ ข้อจำกัดในการคาดการณ์และรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเห็นได้จากการบริหารจัดการในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ (ธีระศักดิ์ เปี่ยมสุภคพงศ์ และคณะ, 2562) ประการที่สาม คือ การขาดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีความซับซ้อนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องจนยากต่อการกำหนดแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน (บุษบา สุธีธร, 2563) และประการสุดท้าย คือ ความไม่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดปัญหาในการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ และ

อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนโดยรอบ (จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์, 2564); (อนุภาพ เลขะกุล, 2564)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอนอย่างเป็นระบบ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การนำหลักการทรงงานของศาสตร์พระราชามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันจะเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชน ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น โดยมีสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงครู นักเรียน และชุมชน รวมทั้งเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ของชุมชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลโครงสร้างและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน โดยมีขั้นตอนดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคพลิกผัน จำนวน 15 แหล่ง และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน จำนวน 12 แหล่ง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากแหล่งที่ศึกษาลงในตารางสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีค่าความถี่เกินร้อยละ 50 ขึ้นไป และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 5 คน และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในการพัฒนารอบแนวคิดในงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำเสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น 1 ท่าน โดยผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายชี้แจงวัตถุประสงค์ และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ เพื่อเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบโมเดลโครงสร้างและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน (LKBA) ตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 24 องค์ประกอบย่อย 94 ตัวบ่งชี้ ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,124 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 937 คน ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับสถิติแต่ละประเภท ซึ่งนักวิจัยและนักสถิติหลายท่านได้ให้แนวทางสำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 10 : 1 และข้อมูลไม่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ มีลักษณะเบ้ทางบวกหรือทางลบค่อนข้างมาก ตามตามแนวคิดของ Hoogland, J. J & Boomsma, A. (Hoogland, J. J & Boomsma, A., 1998) ส่วน Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 300 หน่วย เป็นอย่างน้อย (Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S., 2001) งานวิจัยเรื่องนี้มี จำนวนพารามิเตอร์ 83 พารามิเตอร์ จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 830 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 937 คน ซึ่งถือว่าไม่ต่ำกว่าเกณฑ์และเป็นไปตามที่นักวิจัยและนักสถิติได้ให้แนวทางไว้ อันจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบมีความแม่นยำและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 937 คน ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.984

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์ใน ระยะที่ 1 และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม จากนั้นดำเนินการขอหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อจัดส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยผู้วิจัยติดตามการตอบกลับของแบบสอบถามผ่านทาง โทรศัพท์และไปรษณีย์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ผล และเรียบเรียงผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ก่อนนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ในการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลโครงสร้างและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการ ทรงงาน โดยใช้เกณฑ์ คือ ค่า Chi-Square (χ^2) มีค่าความน่าจะเป็นทางสถิติมากกว่า 0.05 ($P\text{-value} > 0.05$), Relative Chi-Square (χ^2/df) น้อยกว่า 2, Comparative Fit Index: CFI (GFI) มากกว่า 0.95, Tucker-Lewis

(Tucker-Lewis Index: TLI) มากกว่า 0.95, และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) น้อยกว่า 0.05 (Byrne, B. M., 2012)

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ได้การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงานเพิ่มเติมจากการสังเคราะห์เอกสาร จากนั้นนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาสังเคราะห์และจัดหมวดหมู่องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพิ่มเติมโดยรับการเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยพัฒนาแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อส่งแบบประเมินไปยังผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยติดตามและรวบรวมแบบประเมินที่ได้รับการตอบกลับ นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ผลการประเมิน พร้อมทั้งเรียบเรียงผลการวิเคราะห์ก่อนนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและพรรณนาวิธี และวิเคราะห์ผลการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2566 - มีนาคม 2567 ในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน ได้องค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 24 องค์ประกอบย่อย และ 94 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ (VIS) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย 28 ตัวบ่งชี้ (V1-V28) มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา (URD) 2) องค์กรรวม (HOL) 3) ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ (NFN) 4) การมีส่วนร่วม (PPT) 5) ปลุกป่า ในใจคน (RFT) 6) ภูมิสังคม (SCG) และ 7) ใช้ธรรมปราบอธรรม (ISI) ตามลำดับ

1.2 องค์ประกอบหลักด้านการทำความเข้าใจ (UND) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย 28 ตัวบ่งชี้ (V29-V56) มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) มีความสุขในการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น (HAW) 2) ประโยชน์ส่วนรวม (CBF) 3) พึ่งพาตนเอง (SRL) 4) ขาดทุนคือกำไร (DPP) 5) ความเพียร (PER) 6) อ่อนน้อมถ่อมตน (HLL) และ 7) ความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ ต่อกัน (HTS) ตามลำดับ

1.3 องค์ประกอบหลักด้านความชัดเจนกระจ่าง (CLA) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย 26 ตัวบ่งชี้ (V57-V82) มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) แก้ปัญหาจากจุดเล็กคิด Macro เริ่ม Micro (SFO) 2) ระเบิดจากข้างใน (EFI) 3) ทำตามลำดับขั้น (WCS) 4) รู้ - รัก - สามัคคี (LAH) 5) ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบทำงานอย่างผู้รู้จริง (DSR) 6) พออยู่พอกิน (SCL) และ 7) เศรษฐกิจพอเพียง (SCE) ตามลำดับ

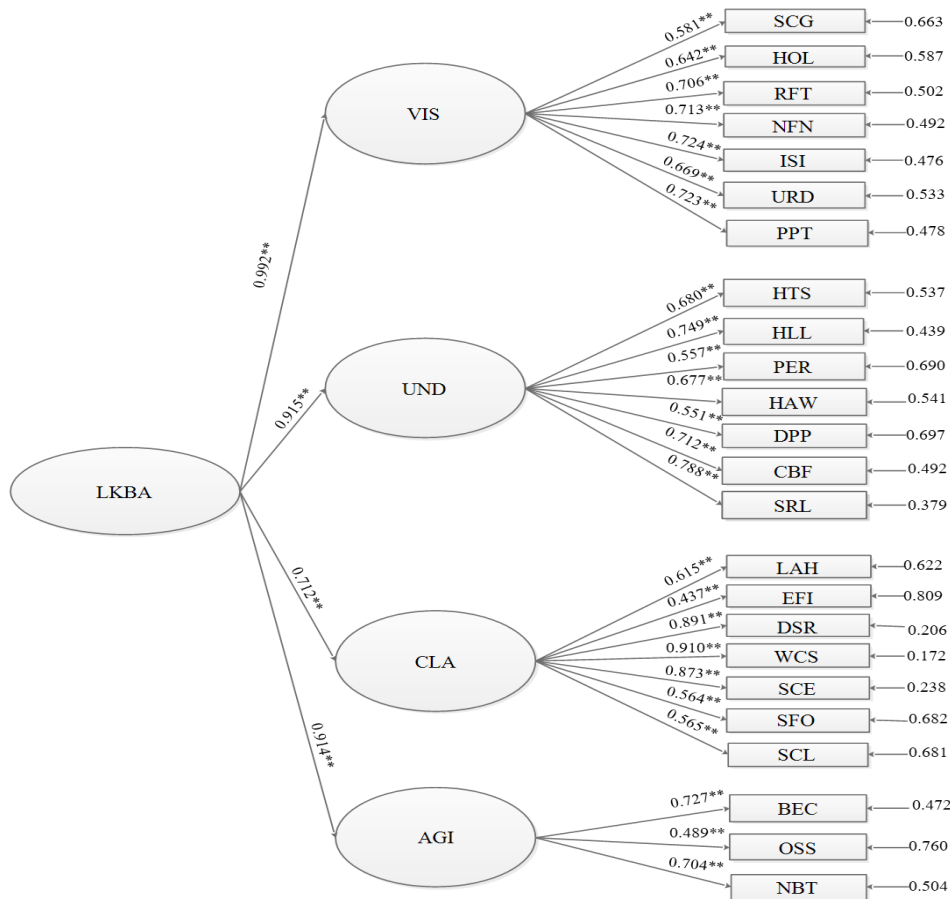
1.4. องค์ประกอบหลักด้านความว่องไว (AGI) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ (V83-V94) มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ประหยัด เรียบง่าย ได้ ประโยชน์สูงสุด (BEC) 2) ไม่ติดตำรา ทำให้ง่าย (NTB) และ 3) บริการรวมที่จุดเดียว (OSS) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลโครงสร้างและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 94 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

2.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน เป็นการพัฒนาจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองก่อนทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 24 องค์ประกอบ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกองค์ประกอบ ซึ่งผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวิจัยประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 94 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำความเข้าใจ ด้านความชัดเจนกระจ่าง และด้านความว่องไว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เท่ากับ 87.412 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 76 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.150 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้

ยังพบว่า ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFL) มีค่าเท่ากับ 0.996 ดัชนี Tucker-Lewis (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.989 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.028 (Chi-Square = 87.412, df = 76, p-value = 0.0746, CFI = 996, TLI = 0.989, RMSEA = 0.028) ซึ่งสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลตามกรอบความคิดในการวิจัย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า



Chi-Square = 87.412, df = 76, p-value = 0.0746, CFI = 0.996, TLI = 0.989, RMSEA = 0.028

ภาพที่ 1 โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน

3. ผลพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน พบว่า คุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน และแบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน สอดคล้องกับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.40) และคำชี้แจง มีความชัดเจน

ถูกต้อง นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูล ประกอบการวัดตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ และแบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน นำไปวัดได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.49) ดังนั้นสรุปได้ว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงานมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากเมื่อพิจารณารายชื่อทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.51

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ ที่ระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการทำความเข้าใจ 3) ด้านความชัดเจนกระชับ และ 4) ด้านความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยรวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดหลักการ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและหลักการทำงาน รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน เช่น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาโรงเรียนดีเด่นแล้วนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงานให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์โดยดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และ 6) การนำเสนอรายงาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blank, R. K. ที่เน้นการกำหนดวัตถุประสงค์และการนิยามตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน (Blank, R. K., 1993) สอดคล้องกับ Johnstone. J. N. ที่ให้ความสำคัญกับการรวบรวมข้อมูลและการสร้างตัวบ่งชี้อย่างเป็นระบบ (Johnstone. J. N., 1981) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Burstein, O. et al. ที่เน้นการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ (Burstein, O. et al., 1992) และแนวคิดของ นางลักษณ์ วิรัชชัย ที่ให้ความสำคัญกับการนำเสนอรายงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลโครงสร้างและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 24 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 94 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 94 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 96 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิด 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน



โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวัลย์ สุวรรณอินทร์ ที่ได้ศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ 48 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิด 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ (ถวัลย์ สุวรรณอินทร์, 2562)

3. ผลการพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงานในการนำผลการสร้างคู่มือตัวบ่งชี้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยในการประเมินอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และได้ผ่านการพัฒนาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตามกระบวนการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2 เรียบร้อยแล้ว จึงส่งผลให้เนื้อหา และภาษาที่ใช้ในคู่มือมีความสมบูรณ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน องค์ประกอบของคู่มือ ดังนี้ 1) คำชี้แจง มีความชัดเจนถูกต้อง 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ 5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ 6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ 7) แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สอดคล้องกับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย และ 8) แบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน นำไปวัดได้ถูกต้อง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินันท์ นันทะศรี ที่ได้พัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบของคู่มือที่ครอบคลุมทั้งคำชี้แจงที่มีความชัดเจน วัตถุประสงค์และประโยชน์ของคู่มือที่สามารถนำไปใช้ได้จริง การอธิบายความเป็นมาและแนวคิดที่สำคัญ การนิยามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ รวมถึงแนวทางการนำไปใช้และแบบประเมินที่สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563) นอกจากนี้ยังพบความสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการท่านอื่นที่เน้นการพัฒนาคู่มือให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งด้านเนื้อหา การนำไปใช้ และการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้สามารถนำคู่มือไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องนี้ ได้พบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้วยรูปแบบโมเดล “FICS” สำหรับพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. Foresight (มองไกลใส่ใจวัฒนธรรม) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการนำหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยเข้าใจและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ สร้างความร่วมมือกับผู้นำท้องถิ่นและประชาชนชาวบ้านในการพัฒนาการศึกษา รวมถึงการใช้หลักภูมิสังคมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพภูมิประเทศและข้อจำกัดของชุมชน



2. Integration (เรียนรู้วิถีชุมชน) ผู้บริหารต้องสร้างการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความจริงใจและความไว้วางใจ โดยเรียนรู้และเคารพในวัฒนธรรมท้องถิ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่บูรณาการภูมิปัญญาชุมชน การสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นทั้งในรูปแบบของภูมิปัญญา แรงงาน และทุนทรัพย์ โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

3. Coherence (พัฒนาอย่างเป็นระบบ) ผู้บริหารต้องสร้างความชัดเจนในการพัฒนาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและหลักการเปิดจากข้างในผ่านการประชุมประชาคม การรับฟังความคิดเห็น และการร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญ การวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งปลูกฝังแนวคิดนี้ให้กับนักเรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4. Swiftess (ปรับตัวทันการณ์) ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นและความว่องไวในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในพื้นที่ โดยเฉพาะการบริหารจัดการในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดด้านการคมนาคมและงบประมาณ การพัฒนาระบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 รูปแบบโมเดล “FICS” การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน



สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) การทำความเข้าใจ (Understanding) ความชัดเจนกระจ่าง (Clarity) และความว่องไว (Agility) ได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคโลกพหุวัฒนธรรมและหลักการทรงงานของศาสตร์พระราชาในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ผลการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลโครงสร้างและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงาน เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนควรนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการทรงงานไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา และติดตามประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ การทำความเข้าใจ ความชัดเจนกระจ่าง และความว่องไว และ 1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินตนเองและพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และหลักการทรงงาน และ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรมีการวิจัยติดตามและประเมินผลการใช้ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักการทรงงานในบริบทพื้นที่สูง และ 2.2) ควรพัฒนางานวิจัยในรูปแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักการทรงงาน และวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนขยายผลการวิจัยไปยังพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาองค์ความรู้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2562). หลักการทรงงาน ใน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร. กรุงเทพมหานคร: หจก.อรุณการพิมพ์.
- จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์. (2564). จินตนาการใหม่กับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกเปลี่ยน. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 18(1), 22-33.
- โชติกา ใจพิมพ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). ศักยภาพของผู้นำองค์กรธุรกิจในการจัดการโลกที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 1-14.
- รุตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ถวัลย์ สุวรรณอินทร. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธีระศักดิ์ เปี่ยมสุภคพงศ์ และคณะ. (2562). การเรียนรู้เพื่อรับมือการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจในปีใหม่ ยุค
อุตสาหกรรม 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 13(2), 171-181.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบา สุธีธร. (2563). การบริหารการสื่อสารภาวะวิกฤตในโลกที่ผันผวน ไม่ชัดเจน ซับซ้อนและคลุมเครือ. วารสาร
นักบริหาร, 40(2), 130-143.
- ปรกรณ์กิตติ ม่วงประสิทธิ์ และคณะ. (2563). ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างยั่งยืน.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 21-42.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2561). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA Organization Leaders in VUCA World. วารสาร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 25(1), 450-458.
- สมบัติ นพรัก. (2561). ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาศาสตร์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566 - 2570) จังหวัดแม่ฮ่องสอน.
เรียกใช้เมื่อ 9 มกราคม 2568 จาก <https://www.mhspeo.go.th/home/%e0%b9%81%e0% b8% 9c%e0%b8%99%e0%b8%9b%e0%b8%8f%e0%b8%b4%e0%b8%9a%e0%b8%b1%e0%b 8%95%e0%b8%b4%e0%b8%a3%e0%b8%b2%e0%b8%8a%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0 %b8%a3%e0%b8%9b%e0%b8%a3%e0%b8%b0%e0%b8%88%e0%b8%b3%e0%b8%9b>
- อานภาพ เลขะกุล. (2564). ความปกติถัดไปอุดมศึกษา: ความท้าทาย. วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้,
1(2), 111-125.
- Blank, R. K. (1993). Development a system of Education Indicators : Selecting, Implementing, and
Reporting Indicators. Educational Evaluation and Policy Analysis, 15(Spring 1993), 65-80.
- Burstein, O. et al. (1992). Education Indicators. Encyclopedia of Educational Research Volume 2.
(6th ed.). New York: MacMillan Publishing Company.
- Byrne, B. M. (2012). Structural Equation Modeling with Mplus: Basic Concepts, Applications, and
Programming. New York: Routledge.
- Bywater, J. & Lewis, J. (2019). Leadership: What competencies does it take to remain engaged as
a leader in a VUCA world. Assessment & Development Matters, 1(3), 2-9.
- Hoogland, J. J & Boomsma, A. (1998). Robustness Studies in Covariance Structure Modeling:
An Overview and a Meta-Analysis. Sociological Methods & Research, 26(3), 329-367.

- Johansen, B. (2021). *Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: The Anchor Press.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.