

การพัฒนาตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน* Development Indicators of Disruptive Leadership for School Administrators under Office of the Basic Education Commission

สำเร็จ นางสีคุณ, เสาวณี สิริสุขศิลป์¹ และกนกอร สมปราชญ์²

Sumrej Nangsekun, Saowanee Sirisooksilp and Kanok-orn Somprach

มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น²

Khon Kaen University, Thailand

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author, E-mail: sumrej.n@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบโมเดลของ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) แบบอธิบายตามกาลเวลา (sequential explanatory design) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีกำหนดค่าพารามิเตอร์ 20:1 จำนวน 660 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าคุณภาพของเครื่องมือวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเที่ยง จากผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวมเท่ากับ 0.975

ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ Disruptive Leadership องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.929-0.997 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (Factor Loading) สูงที่สุดได้แก่ด้านความมุ่งมั่น (Persistent) คะแนนมาตรฐาน (Factor Loading) น้อยที่สุดได้แก่การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (Factor Loading) เท่ากับ 0.929

*ได้รับบทความ: 6 มีนาคม 2565; แก้ไขบทความ: 5 กันยายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 13 กันยายน 2565

Received: March 6, 2022; Revised: September 5, 2022; Accepted: September 13, 2022



2. การศึกษาระดับ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมุ่งมั่น (Persistent) ($\bar{x} = 4.7$, S.D. = 0.46) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.51)

คำสำคัญ: Disruptive Leadership; ผู้บริหารสถานศึกษา; ตัวบ่งชี้

Abstract

The objectives of this research were: 1) Study the elements of Disruptive Leadership of school administrators. 2) Examine the Disruptive Leadership model for school administrators. A Mixed-Methods Research design sequential explanatory design. The sample group in this research was administrators and teachers, Office of the Basic Education Commission. By setting the parameters 20:1 for 660 people. The tool used is Semi-structured Interview and a 5-level estimation scale by tool quality. The Alpha coefficient was analyzed using Cronbach's method. From the survey results, the overall questionnaire confidence was 0.975.

Found that:

1. Element weight value Disruptive Leadership the elements have values ranging from 0.929-0.997. The elements with the highest factor loading elements are Persistent. Factor Loading the least, including Lifelong Learning has the weight of the elements in the figure Factor Loading equals 0.929.

2. Education at the Disruptive Leadership level of school administrators Under the Office of the Basic Education Commission, it was found that the overall level was at a high level ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.49). The aspect with the highest mean was Persistent ($\bar{x} = 4.7$, S.D. = 0.46). The side with the lowest mean is Creativity ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.51).

Keywords: Disruptive Leadership; School Administrators; Indicators

1. บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีกำลังพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งการให้บริการทางการแพทย์ การเงิน

กฎหมาย บริการลูกค้า อุตสาหกรรม และการศึกษามีแนวโน้มที่จะถูกปรับเปลี่ยน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล องค์การเทคโนโลยีดิจิทัล จะนำไปสู่โอกาสการบริหารการศึกษาที่ดีกว่าและประสบผลสำเร็จ ผู้นำ



ทางการบริหารการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดเวลา รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการบริหาร ตอบสนองประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา ผู้นำทางการบริหารการศึกษาถูกท้าทายด้วยการสร้างประสบการณ์ การดึงดูดบุคลากรที่เก่ง การรับฟังและดำเนินการตามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการ Disruptive จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ Disruptive Leadership พบว่า เหตุผลสำคัญ 4 ประการที่สนับสนุนว่า Disruptive Leadership มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) Disruptive Leadership เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กรแบบเดิมๆ 2) Disruptive Leadership เป็นโอกาสของผู้นำในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น 3) Disruptive Leadership จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับผู้นำในการดำเนินการแก้ปัญหา และวิธีการที่ดีกว่าในการสร้างกระบวนการใหม่ๆ ที่สร้างผลกระทบต่อองค์กร อยู่เสมอ 4) Disruptive Leadership ผู้นำจะมีสไตล์ของตัวเอง ยอมรับตัวเอง และดึงเอาศักยภาพภายในของตัวเองมาใช้เพื่อสร้างผลกระทบต่อองค์กรอย่างแท้จริง

ความสำเร็จการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับ การยอมรับความเป็น Disruptive Leadership เพราะเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในปัจจุบัน ผู้นำทางการบริหารการศึกษาควรมี Disruptive Leadership คือมีพฤติกรรมไม่พอใจสภาพปัจจุบันขององค์กร แสวงหาโอกาสโดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล

เพื่อการเติบโตขององค์กรในอนาคต Disruptive Leadership จากแนวคิดของ Kao (2018); Khan (2018); Carney (2018); Hogan & Hogan (2007) ทำให้สามารถสรุป องค์ประกอบของ Disruptive Leadership มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning) 2) ความกล้าเสี่ยง (Courageous risk) 3) ผู้นำดิจิทัล (Digital Leader) 4) คิดสร้างสรรค์ (Creativity) 5) ความมุ่งมั่น (Persistent) 6) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 7) การสร้างเครือข่ายและบูรณาการ (Integration) และยังไม่พบสารสนเทศที่ชัดเจนและสมบูรณ์เกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership ในการบริหารการศึกษาที่สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีและงานวิจัยไปสู่การ การพัฒนาตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership ที่สามารถทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้มีกระบวนการพัฒนาผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผลการวิจัยสามารถนำไปสร้างแบบประเมินและการใช้ตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership โดยมุ่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในด้านการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หรือการติดตามภารกิจ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ หรือประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ Disruptive



Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประโยชน์ของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและเสริมสร้าง Disruptive Leadership ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบของ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) แบบอธิบายตามกาลเวลา (sequential explanatory design) (Creswell, 2011) โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2564 ตามกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต จำนวน 2,358 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ตามตามแนวคิดของ (Hair et al., 2010) ในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 27 พารามิเตอร์ จึงควรมีกกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 540 พารามิเตอร์ (20 เท่าของพารามิเตอร์) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลได้จาก จากการสุ่มแบบ

หลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 660 คน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ของแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.57 ถึง 1.00 การตรวจสอบหาค่าเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาขอนแก่น และสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและโดยภาพรวมด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวมเท่ากับ 0.975

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษางานวิจัย โดยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากการให้กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.4 ดำรงตำแหน่งครูมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.7 มีระดับการศึกษา



ปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.54 มีอายุ 35-44 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.63 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.87

ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Mplus เพื่อศึกษาค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาผลจากการศึกษาเอกสาร และจากผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันตรงกัน ดังนี้ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดเวลา มี 3 ตัวบ่งชี้ 19 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) ความกล้าเสี่ยง มี 3 ตัวบ่งชี้ 13 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) ความเป็นผู้นำดิจิทัลมี 4 ตัวบ่งชี้ 15 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) คิดสร้างสรรค์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 10 พฤติกรรมบ่งชี้ 5) ความมุ่งมั่น มี 3 ตัวบ่งชี้ 14 พฤติกรรมบ่งชี้ 6) การเสริมพลังอำนาจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 13 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ มี 3 ตัวบ่งชี้ 10 พฤติกรรมบ่งชี้ รวมองค์ประกอบ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ 100 พฤติกรรมบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ การศึกษาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนองค์ประกอบ (FS)	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	β	S.E.	t		
1. การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning)	0.929	0.007	149.999	0.378	0.885
2. ความกล้าเสี่ยง (Courageous risk)	0.980	0.010	101.747	0.151	0.792
3. ความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital leader)	0.955	0.007	131.202	0.224	0.854
4. คิดสร้างสรรค์ (Creativity)	0.965	0.007	147.813	0.244	0.862

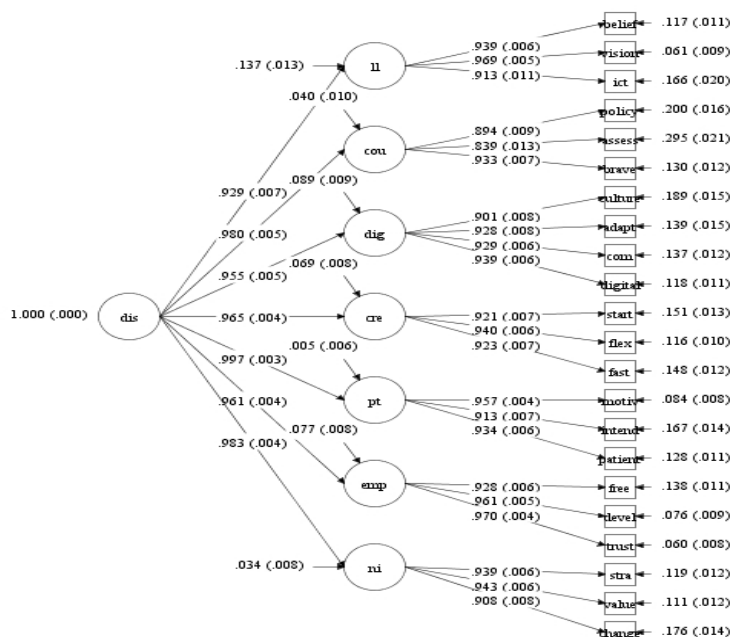


องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนน องค์ประกอบ (FS)	ค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R ²)
	β	S.E.	t		
5. ความมุ่งมั่น (Persistent)	0.997	0.006	172.602	0.141	0.874
6. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)	0.961	0.005	198.354	0.378	0.909
7. การสร้างเครือข่ายและการ บูรณาการ (Networking and Integration)	0.983	0.007	140.879	0.176	0.865

หมายเหตุ: * $p < 0.5$, ** $p < .01$, $|Z| > 1.96$ หมายถึง $p < .05$, $|Z| > 2.58$ หมายถึง $p < .01$

จากตารางค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.929-0.997 องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น (Persistent) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.997 รองลงมา ได้แก่ การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการมีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเท่ากับ 0.983 ความกล้าเสี่ยง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.980 และองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักในรูปคะแนนมาตรฐาน น้อยที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.929 ดังภาพโมเดล



ภาพที่ 1 โมเดล น้ำหนักองค์ประกอบ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



5. อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาเอกสารอย่างลุ่มลึก โดยใช้แนวคิดของนักการศึกษาที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้าน Disruptive Leadership เป็นหลัก และได้ ทำการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวม 34 เรื่อง จึงทำให้องค์ประกอบที่ผู้วิจัยศึกษา และความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกันถึงองค์ประกอบของ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถาน ศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่น (Persistent) 2) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ (Networking and Integration) 3) ความกล้าเสี่ยง (Courageous risk) 4) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 5) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 6) ความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital leader) และ 7) การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning)

2. จากการตรวจสอบโมเดลค่าน้ำหนัก องค์ประกอบสามารถเรียงลำดับองค์ประกอบของ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากที่สุด และน้อยที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านความมุ่งมั่น (Persistent) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใน รูปคะแนนมาตรฐาน (Factor Loading) พบว่า FIFสาเหตุเพราะ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารอย่างลุ่มลึก พบว่าความมุ่งมั่นเป็นพฤติกรรมทางการบริหาร การศึกษาที่ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่ การงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุดดังนั้นจึงอาจเป็น สาเหตุที่ทำให้มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zigarmi (2011) (อ้างถึง

ใน กุลธิดา กรมเวช, 2558, หน้า 87-103) ได้ทำ การศึกษาเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) ร่วมกับบริษัท The Ken Blanchard Companies โดยวิจัยตามความหมายที่ว่า เป็นความ ไม่ย่อท้อ และเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการ ประเมินการทำ งานและองค์การ ทั้งด้านอารมณ์ (Affection) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ “ความตั้งใจ” ในการทำงาน 5 ประการ คือ 1) ความตั้งใจในการ ดำรงสมาชิกภาพกับองค์การ (Intent to Stay) 2) ความตั้งใจในการกล่าวรับรององค์การในทางบวก (Intent to Endorse) 3) ความตั้งใจในการเอาชนะ อุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) 4) ความตั้งใจในการกระทำ ตนเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) และ 5) ความตั้งใจในการสร้างผลงาน ที่ดีเลิศ (Intent to Perform) ความมุ่งมั่นทุ่มเท ดังกล่าวนี้อาจเป็นลักษณะทางจิตที่พร้อมกระทำ เป็นพฤติกรรม ซึ่งสามารถแยกพิจารณาเป็น ลักษณะทางจิตในเชิงพุทธศาสนา และการกระทำ ในรูปของพฤติกรรมได้ชัดเจน และเมธินี วงศ์วานิช รัชมการณ และอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2560, หน้า 55-64) ได้ศึกษาผลการฝึกงานเพื่อเสริมสร้าง พฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานของนิสิตใน รายวิชาฝึกงานของสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการฝึกงานเพื่อเสริม สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานของนิสิตในรายวิชา ฝึกงาน ค้นพบคุณลักษณะและพฤติกรรม การ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานของนิสิตใน



4 พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการแสดงออกด้านความตั้งใจและความรับผิดชอบต่องาน 2) พฤติกรรมการแสดงออกด้านความเพียรพยายามและความอดทนในการทำงาน 3) พฤติกรรมการแสดงออกด้านการทุ่มเทและไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และ 4) พฤติกรรมการแสดงออกด้านการเห็นคุณค่าในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

การเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (Factor Loading) พบว่า FIF สาเหตุเพราะ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารอย่างลุ่มลึก พบว่าผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมสื่อทางการศึกษา วิทยาการ เทคโนโลยี ในการศึกษาค้นคว้าสืบค้นข้อมูล เพื่อเสริมสร้างปัญญาให้เจริญงอกงามทางด้านวิทยาการ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงทุกขณะ และมีความรู้ก้าวทันกับวิทยาการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยตลอดช่วงวัยของชีวิตซึ่งกระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นเป็นภารกิจประจำขององค์การอยู่แล้ว ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของชัช พงศธรวิบูลย์ (2556, หน้า 43-56) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดเวลาของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัย: เพื่อพัฒนาแบบวัดและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดเวลาของนักศึกษาพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ความเชื่อและแรงจูงใจในการเรียนรู้ 3) การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) การหาโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจุดศักดิ์สุขสบาย และคณะ (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดเวลาของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 วัดอุปประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดเวลา พบว่า แบบวัดคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดเวลาได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ 2) แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และ 5) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องทาง สามารถนำผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนน้ำหนักองค์ประกอบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาต่อยอดในการกำหนดและทิศทางการปฏิบัติตามเชิงนโยบาย พฤติกรรม Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ที่เกี่ยวข้องไป



2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำผลการวิเคราะห์ค่านำหนักองค์ประกอบโดยพัฒนาจากค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อยเพื่อนำไปพัฒนา ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ ความกล้าเสี่ยง การคิดสร้างสรรค์ การเสริมพลังอำนาจ ความเป็นผู้นำดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดเวลา ไปสู่การกำหนดนโยบายและกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนา Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

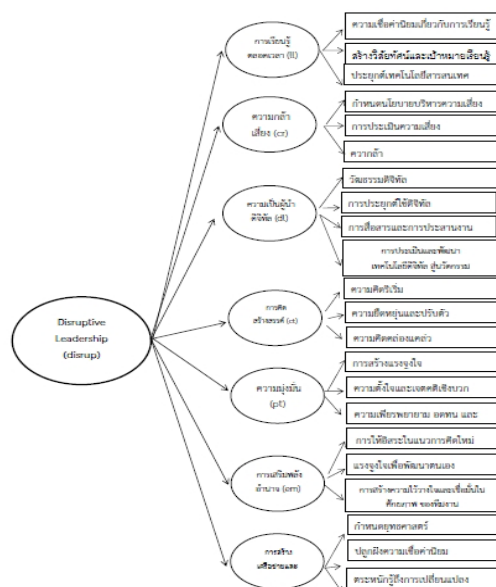
3.1 ควรมีการศึกษาเรื่องการนำผลการศึกษาศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ Disruptive Leadership ไปทำวิจัยโดยรูปแบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบและพัฒนาการบริหารโดยใช้ Disruptive Leadership ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาต่อไป

3.2 ควรนำผลการวิจัย ไปใช้เป็น

นโยบายในการพัฒนาเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษา Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดเวลา มี 3 ตัวบ่งชี้ 19 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) ความกล้าเสี่ยง มี 3 ตัวบ่งชี้ 13 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) ความเป็นผู้นำดิจิทัล มี 4 ตัวบ่งชี้ 15 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) คิดสร้างสรรค์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 10 พฤติกรรมบ่งชี้ 5) ความมุ่งมั่น มี 3 ตัวบ่งชี้ 14 พฤติกรรมบ่งชี้ 6) การเสริมพลังอำนาจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 13 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 7) การสร้างเครือข่ายและการบูรณาการ มี 3 ตัวบ่งชี้ 10 พฤติกรรมบ่งชี้ รวมองค์ประกอบ Disruptive Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ 100 พฤติกรรมบ่งชี้ โดยผู้วิจัยนำเสนอภาพที่ 1



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 7(2), 87-103.
- ขจี พงศธรวิบูลย์. (2556). การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ก่อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 43-54.
- จุลศักดิ์ สุขสบาย และคณะ. (2560). การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียนระดับ ประถมศึกษาปีที่ 4-6. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 8(1), 162-174.
- เมธินี วงศ์วานิช รัชมกการณณ์ และอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2560). ผลการฝึกงานเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม ความมุ่งมั่นในการทำงานของนิสิตในรายวิชาฝึกงานของสาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 32(2), 55-64.
- Carney, M. (2018). *Reflections on Leadership in a Disruptive Age*. London: Regent's University London.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantative and Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Education International.



- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th edition). New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *Hogan Personality Inventory manual*. Tulsa, OK: Hogan Press.
- Kao, R. (2018). *Disruptive leadership: Apple and the technology of caring deeply—Nine keys to organizational excellence and global impact*. New York: Productivity Press.
- Khan, R. (2018). *Disruptive Leaders*. The definitive traits of leaders who are changing The world around us. Retrieved from <http://www.risingkashmir.com/news/disruptive-leaders-326625.html>

