

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2  
THE GUIDELINES DEVELOPING ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP OF  
THE ADMINISTRATORS UNDER PHITSANULOK PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



<sup>1</sup>สายรุ้ง กิ่งสระเกราช และ <sup>2</sup>เอื้อมพร หลินเจริญ

<sup>1</sup>Sairung Kingsakaerat and <sup>2</sup>Aumporn Lincharearn

มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย

Naresuan University, Thailand.

<sup>1</sup>sairung.king@gmail.com

**Received:** June 14, 2024; **Revised:** July 25, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 92 คน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านมุ่งเน้นงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ 1. ด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้จากเอกสารตำรา จากแหล่งเรียนรู้ สื่อต่างๆ หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการจัด

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

<sup>2</sup> อาจารย์ ผศ.ดร. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในคุณธรรม ความดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนและครองงาน บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและนำหลักศาสตร์ของพระราชามาเป็นหลักในการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์อันดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตามบริบทและสถานการณ์ต่างๆ 2. ด้านมุ่งเน้นงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดปฏิทินการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อเป็นกรอบเวลาในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรปรับทัศนคติในการทำงานที่มุ่งการทำงานแบบเชิงรุก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด รับฟังความเห็น และรวบรวมข้อมูลจากหลายฝ่าย เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The objectives of this research were to study the level of entrepreneurial leadership of school administrators and study the guidelines for developing entrepreneurial leadership of school administrators under the Phitsanulok Primary Education Area Office 2 . The population were of 92 school administrators individuals. The findings reveal that the entrepreneurial leadership of school administrators affiliated with the Phitsanulok Primary Education Area Office 2 , is at the highest level overall. Upon examining specific dimensions, it was found that the relational aspect is highly emphasized, while the task-oriented aspect is also at a high level. Development strategies for entrepreneurial leadership of school administrators include: 1. Focusing on relationships: School administrators should self-develop through research, knowledge acquisition from various sources, training sessions, seminars, and knowledge exchange to uphold morality and set a good example in governance. They should adhere to principles of benevolent leadership and incorporate royal principles to cultivate a positive work ethic. Building good relationships with colleagues, superiors, and subordinates is crucial in various contexts. 2. Focusing on tasks: Administrators should schedule tasks according to plans to manage time effectively. They should adopt a proactive work attitude, adjust their perspectives, listen to feedback, gather information

from multiple parties, and make decisions with minimal risk. Administrators should serve as role models by adapting to different contexts and situations.

**Keywords:** Development Guidelines, Entrepreneurial Leadership, School Administrators

## บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้นำองค์กรที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์ VUCA world นี้ยังสามารถรวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (Disruptive innovation) ด้วย จนมีคำกล่าวหนึ่งว่า “รีบเปลี่ยนแปลงเสียก่อน มิฉะนั้นคุณก็อาจจะถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลง” การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ถือเป็นความท้าทายของผู้นำในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของการเมืองเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน (ศศิมา สุขสว่าง, 2560)

รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาของไทยไว้ อันได้แก่ ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความสามารถเต็มศักยภาพ ดังนั้นการศึกษาจึงมีการปฏิรูปให้เป็นการศึกษา 4.0 โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ตามทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับ ศุภโชค ปิยะสันต์ (2565) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะสมรรถนะเสริมการเรียนรู้ของครูผู้สอนร่วมด้วย เพราะผู้อำนวยการ

โรงเรียน มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาครู พัฒนาเด็ก เป็นเสมือนแม่ทัพในสนามรบ หากแม่ทัพเก่งจะนำพาทัพไปสู่เป้าหมายที่ดี ทุกคนอยู่รอด ผนวกกับในยุคนี้พ่อแม่ผู้ปกครองต่างมุ่งหวังให้บุตรหลานมีความรู้ความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการปรับการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในองค์กรทุกองค์กร สอดคล้องกับ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2564, น.2) กล่าวว่า บทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน ผู้เรียน การปรับเปลี่ยนหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนเพื่อก้าวสู่วิถีแห่งยุคสมัยใหม่ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคนให้ดี เก่ง มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำในตัวผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นมากที่จะคอยกำหนดทิศทาง สำหรับธุรกิจในการทำงานและสร้างอิทธิพล ความมุ่งมั่น กระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ ทุกคนบรรลุทิศทางที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ สอดคล้องกับ พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ (2564) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กร ผู้นำที่มีความคิดว่ากิจการเป็นของตน (Sense of Ownership) ผู้นำประเภทนี้มักจะสรรหาสิ่งใหม่ๆ มาให้องค์กรอยู่เสมอมากกว่าการบริหารสิ่งที่มีอยู่เดิมหรือผู้นำแบบเดิม ผู้นำประเภทนี้จะตระหนักในเรื่องลูกค้า กับต้นทุนและค่าใช้จ่ายขององค์กรมากเป็นพิเศษ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ จะสามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรมใหม่ๆในการบริหาร สอดคล้องกับ Smith & Petersen(2550) อ้างถึงใน Alexander Nanni. (2562) ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการด้านการศึกษาว่าเป็น “สายพันธุ์นักประดิษฐ์ที่หาได้ยาก ซึ่งมีลักษณะและกิจกรรมที่อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่แค่การปรับปรุงเล็กน้อยของระบบการศึกษาของรัฐ” ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการจึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตมีมาตรฐาน ต้นทุนต่ำและมีความคุ้มค่า ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งเกิดจากการที่คุณสมบัติของผู้ประกอบการ ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากการกระทำซึ่งหมายถึงกิจกรรมและการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้โอกาสและการสร้างวิสาหกิจขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น ซึ่งหมายความว่าภาวะผู้ประกอบการคือกระบวนการที่บุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้วยตนเองหรือบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อความสำเร็จขององค์กร

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ สืบสานพระบรมราโชบายก้าวสู่มาตรฐาน ภายใต้การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน” ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้นไม่ใช่เป็นเพียงการสะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียนแต่ยังสะท้อนให้เห็นผลจากการบริหารจัดการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ จากสภาพปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2563-2565 มีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นการเร่งด่วนและถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนที่จะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตรงตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จากปัจจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมการบริหารใหม่ ๆ และนำมาใช้บริหารสถานศึกษา และเป็นไปตามนโยบายต้นสังกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา โครงสร้างการบริหาร และการบริหารงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้จัดการทรัพยากรในองค์ได้อย่างคุ้มค่า และผู้วิจัยในฐานะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จึงมีความสนใจศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

## วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 84 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 8 คน รวม 92 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 122 โรงเรียน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใน 2 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทีม 2) การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านที่ 2 ด้านมุ่งเน้นงาน ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงนวัตกรรม 2) การทำงานเชิงรุก 3) การกล้าเสี่ยง 4) การปรับตัวและความยืดหยุ่น

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใน ขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน ด้านละ 4 องค์ประกอบ ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใน ขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยเลือกจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละองค์ประกอบของทั้ง 2 ด้าน ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำมาสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ให้เป็นความเรียงแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใน

ภาพรวม

| ด้าน | ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{X}$ | SD.  | ระดับ     | ลำดับ |
|------|---------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
| 1    | ด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์                          | 4.57      | 0.59 | มากที่สุด | 1     |
| 1.1  | ความเป็นผู้นำที่ม                                 | 4.78      | 0.46 | มากที่สุด | 1     |
| 1.2  | การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์                     | 4.61      | 05.2 | มากที่สุด | 2     |
| 1.3  | การสร้างแรงบันดาลใจ                               | 4.33      | 0.68 | มาก       | 4     |
| 1.4  | มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี                               | 4.56      | 0.60 | มากที่สุด | 3     |
| 2    | ด้านมุ่งมั่นงาน                                   | 4.48      | 0.63 | มาก       | 2     |
| 2.1  | การคิดเชิงนวัตกรรม                                | 4.62      | 0.60 | มากที่สุด | 1     |
| 2.2  | การทำงานเชิงรุก                                   | 4.44      | 0.65 | มาก       | 3     |
| 2.3  | ความกล้าเสี่ยง                                    | 4.29      | 0.60 | มาก       | 4     |
| 2.4  | การปรับตัวและความยืดหยุ่น                         | 4.57      | 0.63 | มากที่สุด | 2     |
| รวม  |                                                   | 4.53      | 0.62 | มากที่สุด | -     |

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ ) โดยด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.57$ ) ด้านมุ่งเน้นงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ ) และเมื่อพิจารณาข้อย่อยในด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์พบว่า ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นผู้นำทีม ( $\bar{x} = 4.78$ ) และข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 4.33$ ) ส่วนในด้านมุ่งเน้นงานพบว่า ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดเชิงนวัตกรรม ( $\bar{x} = 4.62$ ) และข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความกล้าเสี่ยง ( $\bar{x} = 4.29$ )

## อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งยังสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้ พัฒนาความสามารถ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (รัฐชิตา ดาวเรืองและวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ, 2565) และยังสอดคล้องกับ Joanna Hughes (2565) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ เพื่อการแก้ไขปัญหา ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีมากยิ่งขึ้น

1.1 ด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Ngigi และคณะ (2018) ได้กล่าวไว้ว่าการมุ่งเน้นความสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้นำกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก ได้มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร โดยการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากร ให้มองเห็น



เป้าหมายการทำงานร่วมกัน และยังประสานความร่วมมือกับบุคลากรทำให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทีมจะสามารถจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรภายในองค์กร โดยใช้ทักษะและความสามารถเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร โดยการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีการใช้ความคิดที่แตกต่างจากรูปแบบเดิม ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับวัชร คงแสนคำ (2565) ที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ จะต้องปฏิบัติตนในทางที่ดี ให้เกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร โดยต้องแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และสอดคล้องกับเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่าบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านมุ่งมั่นงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะจัดการการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Ngigi และคณะ (2561) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในด้านการมุ่งมั่นงานจะสามารถจัดการในการดำเนินงานต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี โดยการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับตัวและจัดการกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา จนบรรลุเป้าหมายสำเร็จตามเป้าหมายและได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับศศิมา สุขสว่าง (2563) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการคิดเชิงนวัตกรรมจะสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้คน โดยได้สิ่งใหม่ที่มีประโยชน์และเห็นคุณค่า สอดคล้องกับฮัมดี คอเต๊ะ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่าภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในด้านการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการ ปรับเปลี่ยนกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยการกล้าเผชิญและยอมรับกับความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ฮัมดี คอเต๊ะ (2564) ที่ได้

ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่าภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในด้านการเผชิญความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับนภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาทางแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) ความเป็นผู้นำทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเอง โดยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้จากเอกสารตำรา จากแหล่งเรียนรู้ สื่อต่างๆ จากบุคคลที่ได้รับการยอมรับในการเป็นแบบอย่างในด้านการมีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำ หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการจัดอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและการมีภาวะผู้นำ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจในการบริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ โน้มน้าวสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ พัทธรา วาณิชชิติน (2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถทำได้ผ่านการศึกษาและการจัดการฝึกอบรมโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด มีการสอดแทรกและส่งเสริมผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเป็นผู้นำ และยังสามารถพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่าย เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้อื่น เพื่อช่วยพัฒนาและยกระดับความเป็นผู้นำให้ดียิ่งขึ้น

2) การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในคุณธรรม ความดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนและครองงาน บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมา ภิบาล จัดการควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองครองธรรม มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนให้อยู่ในหลักแห่งความดี มีจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ บริหารงานด้วยความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับชีวิน อ่อนลออ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และเสียสละในการพัฒนาสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

3) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและนำหลักศาสตร์ของพระราชามาเป็นหลักในการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หรือ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการทำงานของทีมงาน ควรสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการชื่นชมและมอบรางวัล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้าง กระตุ้น บุคลากร ด้วยการสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ คือผู้บริหารมีการมอบรางวัล กระตุ้นให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาตนเอง เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับ มลกาญจน์ มาตาแมนและวรชัย วิภูอุปโคตร (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่าแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ คือผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง เชิดชู ให้กับผู้ปฏิบัติดี และสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์อันดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตามบริบทและสถานการณ์ต่างๆ พัฒนา ฝึกฝนตนเอง โดยการเป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาดี สร้างความเป็นกันเอง ให้ความไว้วางใจต่อกัน วางตัวให้เหมาะสม รู้จักกาลเทศะ และมีน้ำใจต่อกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือการเปิดรับความแตกต่าง ความไม่เท่าเทียมของบุคคล ทำให้การพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปได้ด้วยดี ส่งผลให้การทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเข้าใจและร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Ngigi และคณะ (2018) ที่ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี คือทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการมีไหวพริบที่ดี และยังสอดคล้องกับ Flippo

(1966) ที่ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือลักษณะการำทำงานร่วมกัน โดยให้เกิดความร่วมมือ หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านมุ่งเน้นงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ ผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) การคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีการกำหนดปฏิทินการดำเนินงานตาม แผนงาน เพื่อเป็นกรอบเวลาในการดำเนินงาน มีการดำเนินงานตามแผนงานโดยใช้วงจรบริหารงาน คุณภาพ PDCA ประกอบด้วย Plan – Do – Check – Act หรือ วางแผน – ปฏิบัติ – ตรวจสอบ – ปรับปรุง เป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานของสถานศึกษาหรือองค์กรอย่างเป็นระบบโดยมี เป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์บริบทของ สถานศึกษา เพื่อสร้างและคิดนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นจะต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน อย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ นวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับฮัมดี คอแด้ (2564) ที่ได้ ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างนวัตกรรม คือ ผู้บริหารสังเคราะห์บริบท ความเหมาะสมของสถานที่ตั้งของสถานศึกษา เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความเหมาะสมตรงตาม ความต้องการของชุมชน

2) การทำงานเชิงรุก ผู้บริหารควรปรับทัศนคติในการทำงานที่มุ่งการทำงาน แบบเชิงรุก หรือ Proactive คือการทำงานของคนที่ชอบคิด ชอบวางแผน จัดการและเตรียม ทุกอย่าง พร้อมแก้ปัญหาและทำงานอย่างมีคุณภาพเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต โดยผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเตรียมตัวดังนี้ คือ 1.วางแผนรองรับไว้อย่างละเอียดรอบคอบ 2.มีประสบการณ์ มาก่อน 3.สามารถมองเห็นปัญหาและคว้าโอกาสได้ทันท่วงที 4.เป็นนักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 5.ลุยแก้ปัญหาที่ต้นตอ 6.มองโลกแง่บวก ควรเรียนรู้จากปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยความรวดเร็ว โดยการเรียนรู้จากสภาพจริงและการสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานเชิง รุก เป็นความสามารถของผู้บริหารในการเตรียมความพร้อม การคาดการณ์เหตุการณ์ที่มีโอกาส เป็นไปได้ ซึ่งผู้บริหารจึงจะต้องมีความกระตือรือร้น มีการวางแผนที่ดี และกำหนดเป้าหมายใน อนาคต เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับฮัมดี คอแด้ (2564) ที่ได้ ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเชิงรุก คือผู้บริหารต้องเรียนรู้จากปัญหา

ที่เกิดขึ้น ใช้การหาความรู้ การหาข้อมูลจากโลกออนไลน์มาใช้ในการแก้ปัญหาให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น พัฒนาทักษะตนเองผ่านการเจอสภาพจริง มีการสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานเชิงรุกเป็นไปได้ดังเดิมมากยิ่งขึ้น

3) ความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิด Growth Mindset คือ สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเอง แนวคิดนี้ช่วยให้เราเปิดรับกับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะกับความล้มเหลว หากมองเป็นบทเรียนและโอกาสในการเติบโตจะทำให้เราสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้นได้ ซึ่งสิ่งนี้จะเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เราไม่หยุดที่จะเรียนรู้และเติบโตโดยไม่กังวลเรื่องขีดจำกัด และทำให้เราสามารถประสบความสำเร็จในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน อีกทั้งยังควรรับฟังความเห็น และรวบรวมข้อมูลจากหลายฝ่ายเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากความกล้าเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถในการจัดการกับความท้าทายในการทำงาน โดยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ข้อจำกัด และความผิดหวัง ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้ยอมรับและรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ มลกาญจน์ มาตาแมน และวรชัย วิภูอุปโคตร (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่าแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และชุมชนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และเปิดโอกาสในการชี้แนะ แนวทางในการบริหารงาน และยังสอดคล้องกับฮัมดี คอเด๊ะ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการความเสี่ยง คือผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่างๆ จัดการความเสี่ยงด้วยความใจเย็น อดทน มีสติ

4) การปรับตัวและความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือโมเดลสำหรับคนรอบข้างหรือบุคลากร เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ไว้วางใจและทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน พร้อมทั้งจะปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตาม ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์ เพื่อให้การบริหารจัดการดำเนินไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พิตรพิบูล มนทาน้อย (2566) ที่ได้ศึกษา

ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก คือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลที่ดีให้แก่บุคลากร พัฒนาศักยภาพตนเองและบุคลากรให้สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

## องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เป็นกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนองค์กรให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการตระหนักรู้ถึงโอกาสที่จะเกิดขึ้น สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความรอบคอบในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร มีความได้เปรียบในการแข่งขัน มีความยืดหยุ่นด้านการบริหารจัดการในสภาพแวดล้อมที่คาดการณ์ได้ยาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการทั้งด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทีม การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ การสร้างแรงบันดาลใจ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และด้านมุ่งเน้นงาน ประกอบด้วย การคิดเชิงนวัตกรรม การทำงานเชิงรุก ความกล้าเสี่ยง การปรับตัวและความยืดหยุ่น โดยการพัฒนาตนเองและรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นๆ ผ่านโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสณัฐ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชีวิน อ่อนลออ และคณะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 11(4), 92-101.

- นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 27(1), 1-13.
- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2564). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษภาวะผู้นำ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 366-378.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- พิตรพิบูล มนทาน้อย. (2566). ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- มลกัญจน์ มาตาเม้นและวรชัย วิญญูโปรโคตร. (2564). การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 27(1), 1-13.
- รัฐชิตา ดาวเรืองและวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำสำหรับผู้ประกอบการและการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดกาญจนบุรี. *NIDA Business Journal*, 30, 105-122.
- วัชรระ คงแสนคำ, (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศศิมา สุขสว่าง (2560). *VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ผู้นำยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2566. <https://shorturl.asia/7JhSa>.
- ศุภโชค ปิยะสันต์. (2565). 5 ทักษะสำหรับ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ในศตวรรษที่ 21. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). <https://shorturl.asia/8X1ZS>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567* [pdf]. <https://shorturl.asia/8TgCP>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2564). *แนวการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ม.ป.ท.



เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย  
: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

อัมดี คอแต่ะ และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต  
15. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(4), 221-234.

Alexander Nanni. ( 2562) . *Entrepreneurship Entrepreneurial Orientation and  
Educational Entrepreneurship*. วารสารสหศาสตร์, 19(1), 184-209.

Flippo, E. B. (1966). *Management: A behavioral approach*. New York: Allyn and  
Bacom.

Joanna Hughes, (1 กันยายน 2565). Entrepreneurial Leadership Qualities for Business  
Owners.Linked In.<https://www.berxi.com/resources/articles/entrepreneurial-leadership-qualities%20/>.

Ngigi, et al. (2018). Entrepreneurial leadership competencies in the 21st century: an  
empirical assessment. *Db a Africa Management Review*, 8(2).