แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF PROACTIVE LEADERSHIP OF SCHOOLS ADMINISTRATORS UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.

[1]นัธน์ชนัน วรัมมานุสัย, [2]ศุภธนกฤษ ยอดสละ และ [3]นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์

[1]Natchanan Warammanusai, [2]Suphatanakris Yordsala

and [3]Nawaratwadee Chinacarawat.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย

Surindra Rajabhat University, Thailand

[1]Wnatchanan0808@gmail.com

Received: February 5, 2025; **Revised**: February 28, 2025; **Accepted**: March 11, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน และครู จำนวน 301 คน รวม 336 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของ

---

[1] นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[3] อาจารย์ ดร.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ความต้องการจำเป็น ผลวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการมีวิจารณญาณ 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ 4) ด้านการรู้จักตนเอง 2. ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การรู้จักตนเอง 2)การมีจินตนาการ 3) การมีวิจารณญาณ 4) ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ แนวทางการพัฒนา 20 แนวทางย่อย และ 4 วิธีการพัฒนา การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำสำคัญ : แนวทาง, การพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงรุก

Abstract

This research aimed to: (1) examine the current and desired states of proactive leadership among school administrators under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2; (2) explore guidelines for developing proactive leadership among these administrators. The sample included 35 school administrators and 301 teachers, totaling 336 participants. Stratified random sampling was used based on the size of the educational institutions. The research instruments included an evaluation form of the suitability of the components, a five-point Likert scale questionnaire, an interview form used with schools recognized for best practices. Statistical analysis was conducted using percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index. The study found that 1.The current state of proactive leadership among school administrators was at a high level. When considered individually, it was found that all aspects were at the same level and the desirable condition of the proactive leadership among school administrators, the overall level is the highest. When considered individually, it was found that all aspects were at the highest level and the first 4 necessary needs were sorted in descending order: 1) Conscious, 2) Imagination leadership, 3) Independent Will, 4) Self-Awareness The guidelines for developing proactive leadership identified four key areas: 1) self-awareness, 2) imagination, 3) critical thinking, and 4) independent determination. The

development guidelines included 20 sub-strategies and 4 development methods: learning through practice, professional learning community processes, training, and self-directed learning.

Keywords: Guidelines, Development, Creative leadership

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักของการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ ๒๑ เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2560 – 2579)

จากสภาพที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการบริหารองค์การต่างๆ จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน มิเช่นนั้นจะถูกทิ้งให้ล้าหลัง และจะประสบความล้มเหลวในการบริหารองค์การนั้น ๆเพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชน ต่างต้องการที่จะให้องค์การของตนมีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารในส่วนของการบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน การศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาคือการเป็น“ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ”การศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษา และ

บุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาคือการเป็น“ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” (สำนักงานส่งเสริมวิชาชีพ สำนักงานเลขานุการคุรุสภา,2549)

ฉะนั้นแล้ว ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาสถานการณ์ และบุคลิกภาพของผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มี ความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสิ่งเร้า และตัวเร่งอันสำคัญที่จะทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ดังนั้นในยุคแห่งการแข่งขันผู้บริหารต้องพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และต้องสามารถวางแผนเชิงรุก และก้าวไปข้างหน้าก่อนการเปลี่ยนแปลงจะมาถึง เรียกได้ว่า รุกก่อนที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ กล่าวคือ ผู้บริหารนั้นต้องมีภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ตามแนวคิดของ โควีย์ จึงจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Approach)คือ การมีอิสรภาพในการเลือกตอบสนอง พฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งโดยเชื่อมั่นในคุณค่า มุ่งริเริ่ม ควบคุมสถานการณ์ และสร้างการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมของตน แทนที่จะรอให้สิ่งต่างๆ และมีความเข้าใจว่าจะต้องทำอะไรและทำสิ่งนั้นไปเพื่ออะไร รวมถึงการมองการณ์ไกลและคาดการณ์ปัญหาหรือโอกาสล่วงหน้า (Covey, 2004 อ้างถึงใน สุชีรา จันทพรม, 2560: 31)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 228 โรงเรียนซึ่งมีทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 มีวิสัยทัศน์ ยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพผู้เรียน ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นความจริงได้นั้นปัจจัยที่สำคัญคือการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา รวมถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา สามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป อีกทั้งผลของการวิจัยจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุก และประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษารวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาก่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียน 228 แห่ง โดยจำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 275 คน ครูจำนวน 2,385 คน รวม 2,660 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 336 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด,2556) โดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและใช้วิธีการสุ่มแบบจับสลากแบบไม่ใส่คืนให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจาก ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน ครูผู้สอน จำนวน 301 คน รวม 336 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการรู้จักตนเอง (Self-Awareness) ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) ด้านการมีวิจารณญาณ (Conscious) ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้ง คือ แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 (Rating Scale) ระดับเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.31) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.20)

2. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีวิจารณญาณ ($\mathbf{PNI_{modified}}$ = 0.261) 2) ด้านการมีจินตนาการ ($\mathbf{PNI_{modified}}$=0.249) 3) ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ($\mathbf{PNI_{modified}}$=0.243) 4) ด้านการรู้จักตนเอง ($\mathbf{PNI_{modified}}$=0.205)

3. แนวทางการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 พบว่าได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน 20 แนวทางการปฏิบัติได้แก่ 1) ด้านการมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย แนวทาง 5 แนวทาง 2) ด้านการมีจินตนาการ ประกอบด้วย แนวทาง 5 แนวทาง 3) ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ประกอบด้วย แนวทาง 5 แนวทาง 4)ด้านการรู้จักตนเอง ประกอบด้วย แนวทาง 5 แนวทางและวิธีการพัฒนา 4 วิธี 1) การเรียนรู้จากการ) 2) กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การอบรม 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิจารณญาณ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความมีเหตุผลและปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการประชาธิปไตย ทั้งนี้เนื่องมากจากในปัจจุบันผู้บริหารยังขาดการตระหนักรู้ถึงความเป็นภาวะผู้นำที่ดีในด้านของการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลรวมถึงการบริหารงานด้วยใช้เหลักประชาธิปไตย ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างน้อย 3 ประเด็น ประเด็นแรก คือ ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและ ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้าหากต้องการประสบความสำเร็จจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ประเด็นต่อมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ ตลอดจนมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย และประเด็นสุดท้าย คือ คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนและไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุชีรา จันทพรม (2553) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยการมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างดี มีการวางแผนในการทำงาน สามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงมีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ

Balaam (2006) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกคือการบริหารงานบนพื้นฐานการยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคล การมีทัศนคติเชิงบวก การตัดสินใจเป็นทีมให้ความสำคัญกับเวลา ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด มีความซื่อสัตย์ กระจายอำนาจ มีความรับผิดชอบ และสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ขององค์การ เทียบเคียงกับงานวิจัยของ สุชิรา จันทพรม (2553) ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ เชิงรุกของผู้บริหารและคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวม และ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารและคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร จำแนกตามบุคลิกภาพของผู้บริหาร และระดับการจัดการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารและคุณภาพของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารคือ การมีจินตนาการ และการมีวิจารณญาณ สอดคล้องกับกีรติ ภู่ทอง (2558: 92) ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาระผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารและคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกมาชนาคใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โรงเรียนและคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนกับคุณภาพ ผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการรู้จักตนเอง โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันสมัยและมีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องมากจาก ในยุคปัจจุบันมีเทคโนโลยีเข้ามามากมาย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทำให้ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การบริหารงาน และการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้สถานศึกษาทันสมัยและตอบโจทย์อนาคต สอดคล้องกับนิภาพร แสนเมือง (2557: 102) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีการวางแผน

ล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเอง ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของ สิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอก สามารถจัดการสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบรวมทั้ง คาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ Covey (2004) ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในด้านความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา รวมถึงความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง เชิงเศรษฐกิจและสังคมไปทั่วโลก บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ก้าวทันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กล้าเปลี่ยนแปลง และพึ่งพาตนเองเป็นสำคัญการที่ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะนิสัยเชิงรุกจึงเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับ เกียรติศักดิ์ โพธิกนิษฐ์ (2563: 63) ที่กล่าวถึงผู้ที่มีลักษณะนิสัยเชิงรุกด้าน การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) คือการรับรู้ถึงความสามารถในการ เข้าใจความรู้และทักษะของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพการทำงานของตนเอง สามารถจูงใจตนเองในการพัฒนาหรือเติมเต็มจุดอ่อนของตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีคุณภาพ เทียบเคียงกับงานวิจัยของ นิภาพร แสนเมือง (2557: 105) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 2) โมเดล โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงรุกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของค่า น้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก ระหว่าง .91-1.00 และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความมุ่งมั่นที่ เป็นอิสระ (1.00) การมีวิจารณญาณ (.91) การรู้จักตนเอง (.89) การสร้างจินตนาการ (.85) และ การมีความรับผิดชอบ (.83) ตามลำดับ สอดคล้องกับ ณัฐฏิกานต์ ศรีโภคา (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารพบว่า มี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ 2) การรู้จักตนเอง 3) การมีจินตนาการ 4) การมีวิจารณญาณ และ 5) การวางแผนการทำงานระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมากส่วนระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชิงรุกของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีจินตนาการ และการมีวิจารณญาณ ส่วนการรู้จักตนเอง สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.10แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจารณญาณ และ ด้านการรู้จักตนเอง

1.3 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การมีวิจารณญาณ 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ 4) ด้านการรู้จักตนเอง จะเห็นได้ว่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นไปที่การมีวิจารณญาณ หลักสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารต้องบริหารงานอย่างโดยยึดหลักความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีเหตุและผล รู้จักแก้ปัญหา เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุ เป้าหมายที่วางแผนไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ แมกวอลล์ (2011: 95) กล่าวว่า การมีวิจารณญาณ คือ การตระหนักรู้ กระทำสิ่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานของความดีงาม ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีมโนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ปฐมมาศ โชติบัณ ธาริณี นนทพุทธ และอมร วัฒนธีกูร (2550: 18) การมีวิจารณญาณหรือมโนธรรม คือ สิ่งที่ถูกต้องและกระตุ้นให้ลงมือกระทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นการสำนึกในหลักศีลธรรมที่อยู่ภายในเป็นความรู้สึกผิดชอบชั่วดีเป็นแรงผลักดันให้แสวงหาความหมาย และการสร้างสรรค์ผลงานที่เกื้อกูลผู้อื่นเป็นพลังนำทางการดำเนินชีวิตโดยมีอำนาจทางศีลธรรมสนับสนุนมองว่าชีวิตเกิดมาเพื่อมีส่วนร่วม เกื้อกูลให้ผู้อื่นใช้ศักยภาพของตนได้ เทียบเคียงกับงานวิจัยของ ณัฐฏิกานต์ ศรีโภคา (2566: 6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครจากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิจารณญาณ และด้านการรู้จักตนเอง

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า

2.1 การศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) พบว่าได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุก 4 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 20 แนวทาง ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกไม่เพียงแต่ใช้สำหรับผู้บริหารได้เท่านั้น แต่ยังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ

สำหรับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและประสบการณ์ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Danielson (2006) ได้สรุปว่า ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำว่าสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ การบริหารองค์การจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ จิตนาการ และความรับผิดชอบ แม้ว่าภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ในการปฏิบัติขององค์การก็ตาม แต่ปัจจุบันภาวะผู้นำกำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากในเกือบทุกองค์การจะเห็นได้ว่าองค์การหรือหน่วยงานทุกแห่งย่อมต้องการความสำเร็จและปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ ก็คือ บุคลากรในองค์การหากองค์การใดได้บุคลากร และผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักปรับเปลี่ยนบทบาท การบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิทยาการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม องค์การก็จะอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงมีค่าและ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การด้วยเหตุนี้การพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายขององค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553: 56) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารจะมี จุดมุ่งหมายขององค์การโดยส่วนรวม คือ เป็นการสร้างความสนใจในการทำงานของบุคลากรสอนแนะนำวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารงานได้ผลสูงสุด และจุดมุ่งหมายส่วนตัวเป็นการพัฒนาเจตคติของ ผู้บริหารให้ทันสมัยอยู่เสมอให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงานเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาและเพื่อให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและ ประสบกการณ์จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งแนวทางหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือบุคลากรจะเลือกใช้ให้เหมาะสมการบริบทและความต้องการ เทียบเคียงกับงานวิจัยของ จีรนันท์ ปัญญาสาร (2567 : 94) พบว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมี 4 วิธี ได้แก่ 1) การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง 2) การอบรม 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน

2.2 การยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มายกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุก เลือกข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($\mathbf{PNI_{modified}}$) สูงสุด 5 ลำดับแรกมากำหนดประเด็นข้อคำถามในการยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาประกอบการยกร่าง สรุปได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน วิธีการพัฒนา 4 วิธี และแนวทาง 20 แนวทาง ทั้งนี้เนื่องมาจากมีความเหมาะสมและความ

เป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุก การสังเคราะห์องค์ประกอบมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิจารณญาณ 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ 4) ด้านการรู้จักตนเอง และการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุก 4 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย 20 แนวทาง

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รวมถึงความต้องการจำในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกให้กับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงรุกที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กีรติ ภู่ทอง. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 12(1): 22.

เกียรติศักดิ์ โพธิกนิษฐ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 4 (3): 15.

จีรนันท์ ปัญญาสาร. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

ณัฐฏิกานต์ ศรีโภคา. (2565).“*ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*”. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2567 : 66

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). *หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิภาพร แสนเมือง. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(1): 29.

ปฐมมาศ โชติบัณและคณะ. (2550). *อุปนิสัยเชิงรุกของนักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นฝึกปฏิบัติวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา*. สงขลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

สุชีรา จันทพรม .(2553). *การศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560-2579)* กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

Balaam’s, A. (2006). *Toward Proactive Leadership in Libraries*. Journal Library Administration and Management., 20(1) : 30–32.

Covey S.R. (2004). *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.

Danielson, C. (2006) “*Teacher Leadership That Strengthens Professional Practice*” Association for Supervision and Curriculum Development. 24(2) : 800 – 933

Maxwell, J. C. (2011). *The 21 Indispensable Qualities of a Leader*. New York : Maxwell Motivation.

