



การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

อัญชลี วรกำพล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

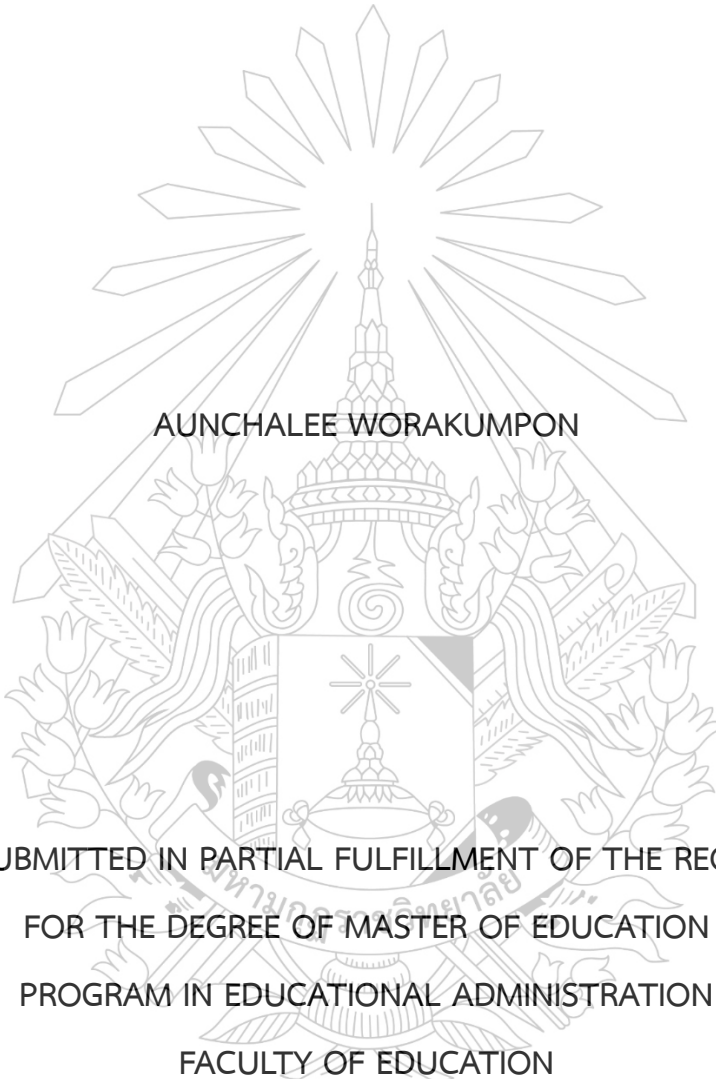
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

AN ANALYSIS OF PROACTIVE LEADERSHIP FACTORS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

AUNCHALEE WORAKUMPON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
ชื่อนักศึกษา	อัญชลี วรรณกำพล
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภ)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
ชื่อนักศึกษา	อัญชลี วรกำพล
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง และสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ รองลงมา คือ การรู้จักตนเอง การมีจินตนาการ การมีวิจรรย์ญาณ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวางแผน เมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ พบว่า การแจกแจงแบบปกติของตัวแปร มีค่าดัชนีความเบ้อยู่ระหว่าง -1.064 ถึง -0.509 และมีค่าดัชนีความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.504 ถึง 0.750 ซึ่งทุกค่าต่ำกว่า ± 2 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ลำดับที่สองพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 88.641 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 85 และค่า $p = .372$ ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ CFI = 0.999 และ TLI = 0.999 ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า ได้แก่ RMSEA = 0.012 และ SRMR = 0.028 แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงรุก, ผู้บริหารสถานศึกษา, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ABSTRACT

Thesis Topic	An analysis of proactive leadership factors of school administrators under phetchabun primary educational service area office 1
Student's Name	Aunchalee Worakumpon
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Chakgrit Podapol

This research aimed to 1) study proactive leadership components of school administrators, and 2) validate the goodness-of-fit of the proactive leadership component model for administrators under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 1 against empirical data. The sample comprised 300 administrators and teachers within the specified area. A 5-level rating scale questionnaire was used. Data were analyzed using fundamental statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis) and Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The research findings revealed that: 1) The overall proactive leadership behavior of the administrators was at a high level across all components. Specifically, independent will had the highest mean, followed by self-awareness, imagination, and conscience, while planning had the lowest mean. Regarding the suitability of the components, all studied variables exhibited a normal distribution, with skewness indices ranging from -1.064 to -0.509 and kurtosis indices ranging from -0.504 to 0.750, all of which were within the acceptable ± 2 range. 2) The second-order CFA indicated the model fitted the empirical data excellently ($\chi^2 = 88.641$, $df = 85$, $p = .372$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.999$, $RMSEA = 0.012$, $SRMR = 0.028$). This confirms the proactive leadership model's consistency with empirical evidence.

Keywords: Proactive Leadership, School Administrators, Confirmatory Factor Analysis

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณา ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจาก บุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนวคิด ตลอดจนชี้แนะแนวทางที่เป็น ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย และได้กรุณาติดตามให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดด้วยความเอาใจใส่ เสมอมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ทุกท่าน แห่ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ที่ได้กรุณาให้ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและความเอาใจใส่ ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีคุณค่าทาง วิชาการยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ดร.ณัฐพล โยธา ดร.ปิ่นแก้ว ยิ่งคำมั่ง นางเพชรวศรี กันดี นางสาวชยาภัสร์ ถองทอง นายชัยวัฒน์ นงภา ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพ ซึ่งมีส่วนสำคัญ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาและการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัย สามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ และสำเร็จการศึกษาได้ตามความมุ่งหวัง

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก.....	11
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงรุก.....	11
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุก.....	15
2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงรุก.....	16
2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก.....	18
2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	77
2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	77
2.2.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	78
2.2.3 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	79
2.2.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	79

2.2.5 ความหมายของค่าต่างๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ	80
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	91
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	91
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	92
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	93
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
4.1 การกำหนดอักษรย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
4.1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย	98
4.1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าทางสถิติ	99
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	100
4.3 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1).....	101
4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1.....	103
4.4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรายองค์ประกอบ	105
4.4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง.....	112
4.4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง	114
บทที่ 5 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	117
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	118
5.1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา.....	118
5.1.2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของ ผู้บริหารสถานศึกษา	119
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	119
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	122
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	123
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	123

บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	132
ภาคผนวก ก	133
ภาคผนวก ข	135
ภาคผนวก ค	141
ภาคผนวก ง	144
ภาคผนวก จ	154
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	164



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงรุก.....	21
ตารางที่ 2.2 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีจินตนาการ.....	31
ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีจินตนาการ.....	36
ตารางที่ 2.4 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการรู้จักตนเอง.....	39
ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของการรู้จักตนเอง.....	44
ตารางที่ 2.6 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ.....	48
ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ.....	56
ตารางที่ 2.8 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิจารณญาณ.....	59
ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิจารณญาณ.....	67
ตารางที่ 2.10 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ การวางแผน.....	70
ตารางที่ 2.11 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของ การวางแผน.....	75
ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	92
ตารางที่ 3.2 ตารางสรุปจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม.....	94
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	100
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัด.....	101
ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุก ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 1.....	104
ตารางที่ 4.4 ค่าดัชนี KMO และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity.....	105
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ.....	106
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบด้านการรู้จักตนเอง.....	108
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ.....	109
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบด้านการมีวิจารณญาณ.....	110

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์
องค์ประกอบด้านการวางแผน..... 111

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง..... 112

ตารางที่ 4.11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวิเคราะห์ที่องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับที่หนึ่งของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา.....113

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง..... 114

ตารางที่ 4.13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวิเคราะห์ที่องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับที่สองของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา.....116



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรุก.....	24
ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีจินตนาการ.....	32
ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การรู้จักตนเอง.....	40
ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ.....	51
ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีวิจรรย์ญาณ.....	63
ภาพที่ 2.6 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การวางแผน.....	72
ภาพที่ 2.7 แสดงความร่วมมือกัน (Communalities).....	80
ภาพที่ 2.8 แสดงการให้คะแนนองค์ประกอบ.....	81
ภาพที่ 2.9 แสดงค่าความแปรผันของตัวแปรทั้งหมดของแต่ละองค์ประกอบ.....	81
ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (IMA).....	106
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการรู้จักตนเอง (SEL).....	107
ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IND).....	108
ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีวิจรรย์ญาณ (CRI).....	109
ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการวางแผน (PLA).....	111
ภาพที่ 4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง.....	112
ภาพที่ 4.7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำเชิงรุก ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 1.....	115

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ได้นำมาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ๆ อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) อินเทอร์เน็ตสำหรับทุกสิ่ง (Internet of Things) การประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) และเทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) ซึ่งไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและการดำรงชีวิต แต่ยังส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างกว้างขวาง (Schwab, 2021) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ลักษณะของตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นในการทำงานเปลี่ยนไปอย่างมาก องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2019) รายงานว่า ภายในปี 2030 มากกว่า 50% ของงานในปัจจุบันจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีหรือมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบอย่างสิ้นเชิง ทำให้แนวคิดเรื่อง "การเรียนรู้ตลอดชีวิต" (Lifelong Learning) กลายเป็นความจำเป็น มิใช่เพียงทางเลือก

ในด้านการศึกษา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้สร้างความท้าทายใหม่ให้กับระบบการศึกษาทั่วโลก รูปแบบการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่ได้อีกต่อไป การศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การพัฒนา "ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21" (21st Century Skills) ซึ่งประกอบด้วย 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) รวมถึงการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารร่วมมือ 2) ทักษะด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) และ 4) ทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship Skills) (Partnership for 21st Century Skills, 2019)

สำหรับประเทศไทย การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างรุนแรง โดยเฉพาะในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่บังคับให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าไปสู่การเรียนรู้ออนไลน์ (Online Learning) อย่างกะทันหัน ทำให้เห็นช่องว่างดิจิทัล (Digital Divide) และความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) ยังได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน

ในเวทีโลก โดยการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ความท้าทายเหล่านี้ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความซับซ้อนและสำคัญมากขึ้น ผู้บริหารไม่เพียงแต่ต้องรับผิดชอบด้านการบริหารงานพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังคงต้องเป็น "นักยุทธศาสตร์" (Strategist) ที่สามารถมองเห็นภาพอนาคตของการศึกษา เป็น "นักนวัตกรรม" (Innovator) ที่สามารถสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และเป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" (Change Leader) ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Fullan, 2020) การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารต้องสามารถสร้างสมดุลระหว่างการรักษามาตรฐานการศึกษาที่มีอยู่กับการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับอนาคต ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความหลากหลายของบริบทในแต่ละพื้นที่ ทั้งด้านทรัพยากร วัฒนธรรม และความต้องการของชุมชน เพื่อให้การศึกษาสามารถสร้างคุณค่าและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ เป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง วัฒนธรรม และกลไกการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การพัฒนาผู้บริหารจึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการเสริมทักษะด้านการบริหารงานเท่านั้น แต่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านความคิด การตัดสินใจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2020) องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2021) เน้นว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งมีภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงรุกช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นโอกาสล่วงหน้าและวางแผนเชิงรุกเพื่อรับมือกับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจริง (Bateman & Crant, 2023) ผู้นำลักษณะนี้ไม่เพียงตอบสนองต่อสถานการณ์ แต่ยังเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกให้แก่องค์กรอยู่เสมอ ในบริบทของการบริหารการศึกษาไทย การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการเน้นย้ำอย่างต่อเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) การพัฒนา "ภาวะผู้นำเชิงรุก" จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ และสามารถนำการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสร้างความเข้มแข็งให้ระบบการศึกษาของชาติในระยะยาว (Fullan, 2020; Leithwood et al., 2020)

ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) เป็นแนวทางการบริหารที่เน้นการคาดการณ์และเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มากกว่าการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดขึ้นแล้ว Bass และ Avolio (2019) กล่าวว่า ผู้นำเชิงรุกจะมีลักษณะการมองการณ์ไกล มีความกล้าในการตัดสินใจ และสามารถระบุโอกาสหรือความท้าทายล่วงหน้า พร้อมสร้างกลยุทธ์เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีทิศทาง สำหรับบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงรุกมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำเชิงรุกจะทำหน้าที่เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Change Leader) ที่ส่งเสริมให้บุคลากรคิดริเริ่ม สร้างนวัตกรรม และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Fullan, 2020; Bateman & Crant, 2023) ในแวดวงการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงรุกถือเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารเชิงกลยุทธ์ วางแผนเชิงป้องกัน (preventive planning) และดำเนินการเชิงรุกในการพัฒนาครู ผู้เรียน และองค์กรอย่างมีระบบ (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2020) ผู้นำที่มีความเป็นเชิงรุกจะไม่เพียงมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่ยังมองไกลไปถึงแนวโน้มในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับโรงเรียนและชุมชนการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (UNESCO, 2021) สำหรับบริบทของประเทศไทย ภาวะผู้นำเชิงรุกได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในนโยบายการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เนื่องจากเป็นทักษะที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบาย “การปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคต” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงรุกจะมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยืดหยุ่น และการสร้างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนที่ตอบโจทย์ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในระยะยาว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษา 167 แห่ง มีนักเรียนรวม 24,891 คน และบุคลากรทางการศึกษา 2,456 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1, 2566) พื้นที่ดังกล่าวมีความหลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างกันในการบริหารจัดการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาของประเทศไทยยังคงมีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา โดยผลการทดสอบ O-NET ระดับชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระดับประเทศในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) สำหรับพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการทดสอบดังกล่าวก็ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

ด้วยเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงตระหนักว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก เป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในปัจจุบัน แต่ทว่ายังขาดการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ควรประกอบด้วยอะไรบ้าง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1" เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็น สามารถนำองค์ความรู้ไปเผชิญกับความท้าทายได้อย่างสง่างาม และบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดเพชรบูรณ์และของประเทศไทยโดยรวมสืบไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีองค์ประกอบใดบ้าง

1.2.2 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืน กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงรุก จากนักวิชาการและนักวิจัย 12 ท่าน ได้แก่ Chia-Huei Wu (2011), Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019), Lira Cristinne Ferreira Santos (2021), TVERDOLA N.M. (2022), สุมาลี ทรายรัมย์ (2558), นิภาพร แสนเมือง (2558), อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559), เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563), มอัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566), ณัฐพร สิงห์ศร (2566), ณัฐกานต์ ศรีโกคา (2567) และ ชูชัยรี ป็องฉาว และ นัสรียะห์ อาบู (2567) ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุก ได้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1 การมีจินตนาการ
- 2 การรู้จักตนเอง
- 3 การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ
- 4 การมีวิจาร์ณญาณ
- 5 การวางแผน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 120 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 104 คน และ ครู จำนวน 1,117 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,221 คน (ข้อมูล 31 มีนาคม 2568)

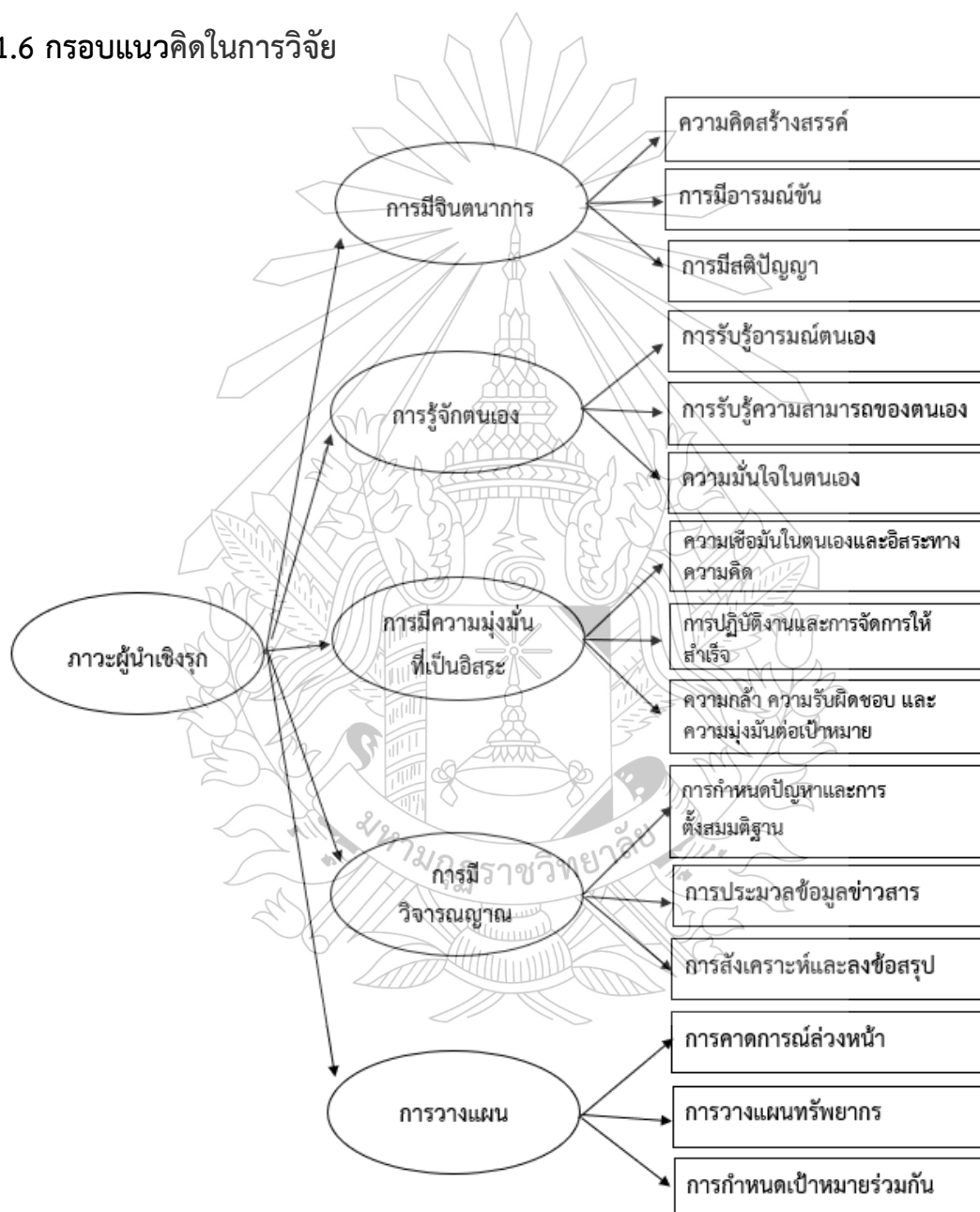
กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 300 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตามเกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Kline (2016) เสนอว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 ตัวอย่าง และ

เกณฑ์คุณภาพกลุ่มตัวอย่างของ Comrey & Lee (1992) ซึ่งถือว่าดี และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น
ภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างผู้บริหารและครู โดยแต่ละ
กลุ่มจะใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.7.1.1 การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และมองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการคาดการณ์อนาคตและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

1.7.1.1.1 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการคิดและการแสดงออกที่มุ่งสร้างสิ่งใหม่หรือแนวทางใหม่ โดยใช้ความสามารถในการคิดหลายทิศทาง และการบูรณาการประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม ซึ่งพฤติกรรมการคิดอย่างสร้างสรรค์จะครอบคลุมไปถึง ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความละเอียดลออและการบูรณาการประสบการณ์

1.7.1.1.2 การมีอารมณ์ขัน หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและสนุกสนานแก่ตนเองและผู้อื่น โดยใช้อารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียด เสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี และก่อให้เกิดการตอบสนองเชิงบวก

1.7.1.1.3 การมีสติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการคิดและการใช้เหตุผลอย่างเฉลียวฉลาด มีสติและความตระหนักรู้ สามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และหลีกเลี่ยงโทษ

1.7.1.2 การรู้จักตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำตระหนักถึงศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อจำกัดของตนเอง สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้เหมาะสม และใช้ความรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นพื้นฐานในการวางแผน การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

1.7.1.2.1 การรับรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถสังเกตและระบุอารมณ์ของตนเองได้อย่างชัดเจน และอธิบายสาเหตุของอารมณ์นั้น ๆ ได้ สามารถตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงอารมณ์ พร้อมทั้งเลือกปรับหรือควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.7.1.2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการที่บุคคลสามารถระบุและประเมินศักยภาพ จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา ยอมรับผลการประเมินโดยไม่หาข้อแก้ตัว และพร้อมปรับปรุงตนเองจากข้อมูลย้อนกลับ สามารถตัดสินใจเลือกภารกิจที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

1.7.1.2.3 ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเอง กล้าที่จะคิด ตัดสินใจ และแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถพึ่งพาตนเอง เผชิญและแก้ไขปัญหาได้ รวมถึงมีความภาคภูมิใจในความสามารถและความดีของตนเอง

1.7.1.3 การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ หมายถึง ความเป็นตัวของตัวเองของผู้หน้าที่กล้าตัดสินใจด้วยเหตุผล รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แสดงถึงความทุ่มเท ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความตั้งใจจริงที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นอิสระโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลจากปัจจัยภายนอก

1.7.1.3.1 ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจให้สำเร็จ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจได้อย่างอิสระ ไม่ถูกครอบงำจากสิ่งภายนอก ใช้เสรีภาพทางความคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคม

1.7.1.3.2 การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานของตน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียและยกระดับคุณภาพงานให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งอาศัยกระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นการวางแผน ประสานงาน และควบคุมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร จนก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งต่อบุคคลและองค์กรโดยรวม

1.7.1.3.3 ความกล้า รับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึง ความกล้าจะกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างตรงไปตรงมา พร้อมเผชิญหน้ากับอุปสรรคและไม่ย่อท้อต่อความผิดพลาด ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ตรงต่อเวลา มีความตั้งใจแน่วแน่ ทุ่มเทความพยายามต่อเนื่อง และไม่ยอมล้มเลิกจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยอมรับผลการกระทำทั้งที่ดีและไม่ดีเพื่อปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

1.7.1.4 การมีวิจรรย์ญาณ หมายถึง ความสามารถของผู้ใช้ในการพิจารณา วิเคราะห์ และตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล หลักฐาน และเหตุผลอย่างโปร่งใส รอบคอบ และหลีกเลี่ยง

อคติ มุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและความถูกต้อง

1.7.1.4.1 การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน หมายถึง กระบวนการใช้สติปัญญาเพื่อระบุต้นตอของปัญหาที่แท้จริงผ่านการตั้งคำถามเชิงลึกและการแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความเชื่อส่วนบุคคล พร้อมทั้งเป็นการคาดการณ์แนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิดและวางขอบเขตในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างรอบด้านและน่าเชื่อถือ

1.7.1.4.2 การประมวลข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการระบุและเลือกข้อมูลที่จำเป็น รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วจัดระบบข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ประกอบการคิด การตัดสินใจ และการสรุปผลได้อย่างแม่นยำ

1.7.1.4.3 การสังเคราะห์และลงข้อสรุป หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการประมวลผลอย่างเป็นระบบ โดยใช้การเปรียบเทียบ วิเคราะห์ความแตกต่าง ความสัมพันธ์ เพื่อนำไปตีความ แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น และอธิบายความหมายได้อย่างถูกต้อง และลงข้อสรุปด้วยการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ

1.7.1.5 การวางแผน หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาและคว้าโอกาสที่อาจเกิดขึ้น ผู้นำที่มีการวางแผนจะสามารถวางกลยุทธ์เชิงรุก ใช้ข้อมูลเป็นฐาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ การวางแผนลักษณะนี้ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

1.7.1.5.1 การคาดการณ์ล่วงหน้า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อคาดการณ์ความเสี่ยง ปัญหา หรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้น และวางแผน เชิงกลยุทธ์อย่างรอบคอบ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือและพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.1.5.2 การวางแผนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลา อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยมีการปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.7.1.5.3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน โดยคำนึงถึงความ

สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา บริบทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน มุ่งมั่นดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอชนแดน และอำเภอวังโป่ง

1.7.3 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

1.7.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568

1.7.5 ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2568

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ได้องค์ความรู้เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยส่งเสริมความเข้าใจในแนวคิดเชิงพฤติกรรมผู้นำยุคใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1.8.2 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการบริหารงานเชิงรุก และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขอบเขตของเนื้อหาสาระในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงรุก

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุก

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงรุก

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.3 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.5 ความหมายของค่าต่างๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3 บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐาน

2.4.2 ทิศทางการจัดการศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงรุก

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่คาดคิด องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถคาดการณ์และเตรียมความพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตได้ ภาวะผู้นำเชิงรุก

(Proactive Leadership) จึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

Crant, J.M. (2017) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง การเป็นผู้นำ โดยการกระทำอย่างเป็นกิจวัตรที่มุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาและการดำเนินงานให้กับองค์กรโดยไม่ต้องรอให้มีปัญหาเกิดขึ้นก่อน ซึ่งผู้นำแบบนี้มักจะมีความคิดสร้างสรรค์และรับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรตามความเหมาะสม การทำงานแบบนี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

Keskinkilic, Kara, & Zafer-Gunes (2017) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งหวังที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้เพิ่มเติมโดยไม่ต้องรอให้มีสิ่งใดเกิดขึ้นหรือเป็นสถานะในอนาคต และมันยังเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการดำเนินการอย่างมีวิจาร์ณญาณในการใช้ความรู้ในชีวิตประจำวันของผู้อ่านด้วย

Bauer, T.N., Perrot, S., Liden, R.C. and Erdogan, B. (2019) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการกระตุ้นและส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมอย่างมีเจตนา โดยไม่จำเป็นต้องรอให้มีการสั่งการหรือเรียกร้อง พวกเขา มักจะมองหาโอกาสและทำหน้าที่เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการกระทำและความคิดสร้างสรรค์จากพนักงาน การศึกษานี้แนะนำแนวทางสำคัญในการแสดงผลของผู้นำแบบนีต่อความพึงพอใจของพนักงานและยังแสดงถึงความสำคัญของความเป็นโปรแอกทีฟของพนักงานในการประกอบอาชีพด้วย

Gok, K., Neves, P. and Menezes, I. (2020) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง การนำโดยการกระตุ้นและส่งเสริมความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน โดยที่ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับองค์กร นักวิจัยชี้ว่า Proactive Leadership เน้นการกระตุ้นพฤติกรรมที่เป็นการทำงานล่วงหน้า และให้ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำที่ใช้สไตล์นี้มักจะสนับสนุนพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการพัฒนาและความเจริญรุ่งเรืองในองค์กร

Onyekwere, L. A., Nwokocha, J., & Olotube, N. P. (2019) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า และคาดเดาสีต่างๆ ตลอดจนเตรียมการล่วงหน้าอย่างเหมาะสม

Santos, L. C. F. (2021) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงรุก ไว้ว่า ผู้นำที่ทำหน้าที่มากกว่าการบริหารงานทั่วไป แต่ต้องเป็นผู้ประกอบการทางสังคม ที่คอยสร้างแรงบันดาลใจ ควบคุมตนเอง มีความมุ่งมั่น ยืดหยุ่น และมีความรู้ลึกซึ้งซึ่งด้านการศึกษา

Tverdola, N. M. (2022) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงรุก ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก ถูกมองว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ แสดงความเป็นอิสระ การตระหนักรู้ การลงมือทำอย่างกระตือรือร้น และความรับผิดชอบ เป็นความสามารถของผู้นำในการเลือกและตัดสินใจอย่างมีสติ พร้อมทั้งรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร Proactive Leadership จึงไม่ใช่แค่การบริหารจัดการทั่วไป แต่คือ การเป็น “ผู้กระทำ” มากกว่าการเป็น “ผู้ถูกกระทำ” หรือการรอคอยสถานการณ์มาบังคับ แต่เป็นการริเริ่ม วางแผน และกำหนดทิศทางด้วยตนเอง

ณัฐพร สิงห์ศร (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะเด่นในการดำเนินการและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมักจะมีลักษณะเช่น การมองเห็นโอกาสและความเสี่ยงก่อนใคร การวางแผนล่วงหน้าอย่างรอบคอบ ความสามารถในการทำความเข้าใจและประเมินสถานการณ์ที่ซับซ้อน การตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีมติและความเข้าใจในผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การเป็นแรงบันดาลใจและสร้างความคิดสร้างสรรค์ในทีม ภาวะผู้นำ เชิงรุกมักจะมิบทบาทสำคัญในการนำทีมหรือองค์กรผ่านสถานการณ์ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และมักเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการนำทีมสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการนำเชิงรุกสามารถช่วยให้องค์กรหรือทีมเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทายได้ดียิ่งขึ้น การมีภาวะนี้สามารถช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและอำนวยความสะดวกให้กับองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เช่น ในยุค VUCA ซึ่งหมายถึง Volatility (ความไม่แน่นอน) Uncertainty (ความไม่แน่นอน) Complexity (ความซับซ้อน) และ Ambiguity (ความกำกวม) ในสภาพแวดล้อมธุรกิจและองค์กรในปัจจุบัน

สุมาลี ทราปรัมย์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างดี มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ สามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยที่จะควบคุมพฤติกรรมตนเอง รู้จักและรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงานเชื่อมั่นในความสามารถภายในตนเอง โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกักกับปัญหาแต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้

บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การได้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงรุกจะช่วยผลักดันและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน

มูฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถเลือกตอบสนองแรงกระตุ้น ภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเอง ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอก สามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบรวมทั้งคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้า ได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เกียรติศักดิ์ โปธิกนิษฐ์ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) หมายถึง การรับรู้ถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมีอิทธิพล ชี้นำ โน้มน้าว และจูงใจผู้อื่นด้วยการมีความเข้าใจจุดแข็ง และจุดอ่อนในศักยภาพของตนเองและองค์การ ให้ความสำคัญกับการวางแผนสำหรับการเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและโอกาสใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย ความมุ่งมั่นและทุ่มเทและการมีคุณธรรมจริยธรรม

อาทิตย์ อ่วมเครือ (2563) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงรุก ไว้ว่า ความสามารถเริ่มใช้ศิลปะชี้แนะ สั่งการหรือ อำนาจการหรืออิทธิพล (influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม (leaders-followers) เพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (change) ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

แพรณพัธอร เอกอมรกุล (2563) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงรุก ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก(Proactive Leadership) หมายถึง พฤติกรรม ของผู้นำที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถเลือก ตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมอง และคุณค่าของตนเอง ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของ สิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอก สามารถจัดการสิ่งต่างๆอย่างรอบคอบ รวมทั้งคาดการณ์ผล ที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สรุป ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสามารถในการริเริ่มการกระทำและแก้ไขปัญหาก่อนที่จะมันจะเกิดขึ้น โดยไม่รอให้สถานการณ์หรือปัญหามาถึง ผู้นำเชิงรุกมักจะมองเห็นโอกาสและความเสี่ยงล่วงหน้า มีการวางแผนล่วงหน้าและการตัดสินใจอย่างมีวิจาร์ณญาณ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้นำเชิงรุกยังมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือการเรียกร้องจากภายนอก การใช้ภาวะผู้นำเชิงรุกช่วยให้ผู้นำและทีมงานสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายหรือการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนได้ดียิ่งขึ้น

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุก

ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าและความยั่งยืนขององค์กรในยุคที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงรุกจะไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นการคาดการณ์ล่วงหน้า การเตรียมความพร้อม และการสร้างโอกาสใหม่ให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งยังเป็นรากฐานในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

Zenghui Lu, Ao Chen and Jiwen Song (2018) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงรุก เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้นำเชิงรุกมองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ปัญหาและโอกาสล่วงหน้า พร้อมทั้งออกแบบกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Lira Cristinne Ferreira Santos (2021) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุกว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก (proactive leadership) มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำเชิงรุกจะมีบทบาทในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และผลกระทบจากการตัดสินใจนั้นต่อโรงเรียนและชุมชน ทำให้การจัดการโรงเรียนเป็นแบบประชาธิปไตย มีการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชน สร้างเป้าหมายร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหารจะต้องกระตุ้นนวัตกรรม การแก้ปัญหา และการมองการณ์ไกลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

TVERDOLA N.M. (2022) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก (*proactive leadership*) มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการลงทุนในทุนมนุษย์ เพราะเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างคุณภาพทุนมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กร ช่วยเปลี่ยนมุมมองต่อบุคลากรจาก “ต้นทุน” ไปสู่ “ทรัพยากรเชิงกลยุทธ์” ที่ต้องได้รับการลงทุนและพัฒนา มีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน ความรับผิดชอบ และนวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงรุกจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและเพิ่มผลตอบแทนของการลงทุนด้านทุนมนุษย์

นิรุต ทวีวัฒนพงษ์ และสาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล (2567) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุก เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมีอิทธิพลและโน้มน้าวผู้อื่นนั้นขึ้นอยู่กับความรู้จุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของตนเองและองค์กร การวางแผนและการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อโอกาสใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

นัธน์ชนัน วรัมย์มานุสสัย และคณะ (2568) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์

สรุป ภาวะผู้นำเชิงรุกมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำลักษณะนี้ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ปัญหาและโอกาสล่วงหน้า วางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นกลไกสำคัญที่ยกระดับคุณภาพการศึกษา เพราะช่วยส่งเสริมการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การสร้างการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงรุก

ภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการการบริหาร เนื่องจากมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนของสังคมยุคใหม่ ผู้นำเชิงรุกมิได้ทำหน้าที่เพียงการกำกับดูแล แต่ยังเป็นผู้ริเริ่ม สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง การทำความเข้าใจบทบาทภาวะผู้นำเชิงรุกจึงเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารและการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Zenghui Lu, Ao Chen and Jiwen Song (2018) กล่าวถึง บทบาทของ ผู้นำแบบถ่อมตน เชื่อมโยงกับพฤติกรรมเชิงรุก ได้แก่

1. ให้อำนาจทางจิตวิทยา (psychological empowerment) แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจ อิสระ และรับรู้ถึงคุณค่าในงานของตน ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงรุก
2. สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพ และเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งทำให้พนักงานกล้าคิด กล้าลงมือ และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ
3. ลดความกลัวความล้มเหลวของพนักงาน ด้วยการยอมรับความผิดพลาด และสนับสนุนให้ลองทำสิ่งใหม่ ๆ

4. คุณลักษณะด้านความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ของพนักงานมีบทบาทเสริม โดยเป็นตัวปรับ (moderator) ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจทางจิตวิทยากับพฤติกรรมเชิงรุก

Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019) กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงรุกไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้ริเริ่มและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก
2. ผู้นำจะต้องสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร
3. สร้างความร่วมมือและความผูกพันกับองค์กร
4. ใช้การสื่อสารและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

5. ต้องทำหน้าที่เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน

6. ใช้ศักยภาพด้านการจัดการทรัพยากรเพื่อสร้างสมดุลและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

Lira Cristinne Ferreira Santos (2021) กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงรุกไว้อย่างละเอียด โดยระบุว่า บทบาทของภาวะผู้นำเชิงรุกประกอบด้วย

1. เป็นผู้ประกอบการทางสังคม ควบคู่ไปกับการรักษาความรู้และทักษะด้านการบริหารทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร การเงิน ทรัพยากร กายภาพ ชุมชน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และความสัมพันธ์กับเครือข่าย
2. ใช้การจูงใจและแรงบันดาลใจเพื่อสร้างความมุ่งมั่นให้ทีมงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และหลีกเลี่ยงการรวมศูนย์อำนาจ
3. ทำหน้าที่เป็น “ผู้นำผู้รับใช้” (servant leader) ที่ใช้อำนาจเชิงอิทธิพล ไม่ใช่การบังคับ ให้เกิดแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) แก่ครูและบุคลากร
4. ส่งเสริมการวางแผนที่มีเป้าหมายชัดเจน การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

TVERDOLA N.M. (2022) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำเชิงรุกครอบคลุมทั้งด้านการตัดสินใจ การบริหารคน และการสร้างทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตัดสินใจเชิงรุก ผู้นำเชิงรุกคือผู้ที่ทำ “การเลือกอย่างมีสติ” กล่าวตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ รวมถึงการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพสูง
2. การสร้างทีมและวัฒนธรรมองค์กร ทำหน้าที่เหมือน “นิ้วโป้ง” ตามทฤษฎีของ Adizes ที่ประสานให้นิ้วอื่น (สมาชิกทีม) ทำงานร่วมกันจนเกิดผลลัพธ์ที่เกินกว่าความสามารถรายบุคคล

3. การบริหารทุนมนุษย์ เลือกบุคลากรที่เหมาะสม สร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และวัดผลตอบแทนของการลงทุนในบุคลากร

4. การใช้เครื่องมือประเมิน ใช้แนวทาง *metaprogram approach* และการวิเคราะห์พฤติกรรม เพื่อคัดเลือก พัฒนา และลงทุนในบุคลากรได้อย่างแม่นยำ ลดความเสี่ยงในการลงทุนผิดพลาด

ปิยะณัฐ จริงจิตร และคณะ (2566) กล่าวถึงบทบาทเชิงรุกของผู้นำที่สามารถก้าวข้ามเงื่อนไขเดิม การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
2. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
3. การประเมินนโยบายและแผน

นันทน์ชนัน วรรมานุสสัย และคณะ (2568) กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญของผู้นำเชิงรุก คือ การคิดล่วงหน้า การมองการณ์ไกล การริเริ่มเปลี่ยนแปลง และการใช้เหตุผลอย่างโปร่งใส เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

ชูชัย ป็องฉา และ นัสนีย์หะ อายู (2567) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำเชิงรุกมีสาระสำคัญดังนี้

1. เป็นผู้เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นผู้มองเห็นภาพอนาคตและสร้างการเปลี่ยนแปลง
3. มีหน้าที่วางแผน เตรียมพร้อมเพื่อคว้าโอกาสในอนาคต
4. ช่วยให้สถานศึกษามีคุณภาพ และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

สรุป บทบาทของภาวะผู้นำเชิงรุก ประกอบด้วย 5 ประการที่สำคัญ ดังนี้ 1) เสริมพลังและพัฒนาบุคลากร 2) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง 3) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร 4) การบริหารเชิงกลยุทธ์และทรัพยากร 5) มุ่งสู่ความโปร่งใสและความสำเร็จในระยะยาว

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู ในที่นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทัศนะและผลงานของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นลำดับ ดังนี้

2.1.4.1 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงรุก

จากการศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุก ไว้ดังนี้

1. Chia-Huei Wu (2011) ศึกษาเรื่อง Understanding proactive leadership ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างเป้าหมายและขั้นตอนการมุ่งสู่เป้าหมาย 2) การริเริ่มด้วยตนเองและการมุ่งเน้นในอนาคต 3) เป็นผู้นำพฤติกรรมและการกระทำ 4) คุณลักษณะของความพากเพียร

2. Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ PROACTIVE LEADERSHIP AND GLOBAL TRANSFORMATION IN ORGANIZATIONAL POLICY AND MANAGEMENT (OPM) (ความเป็นผู้นำเชิงรุกและการเปลี่ยนแปลงระดับโลกในนโยบายและการจัดการองค์กร (OPM)) ได้สรุปองค์ประกอบของความเป็นผู้นำเชิงรุก 5 ประการ ได้แก่ 1) มีการคาดการณ์ 2) มีแรงบันดาลใจ 3) มีการทำงานเป็นทีม 4) มีการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน 5) มีการผ่อนปรน

3. Lira Cristinne Ferreira Santos (2021) ศึกษาเกี่ยวกับ Uma proposta de liderança proativa na gestão escolar em Canaã dos Carajás/PA (ข้อเสนอสำหรับการเป็นผู้นำเชิงรุกในการจัดการโรงเรียนใน Canaã dos Carajás/PA) ได้สรุปองค์ประกอบความเป็นผู้นำเชิงรุกไว้ 15 ประการ ประกอบด้วย 1) ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง 2) กำหนดเป้าหมาย 3) สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม 4) รู้สึกดีกับสิ่งที่กำลังทำ 5) คิดค้น แสวงหาวิธีการและแนวทางแก้ไขใหม่ๆ 6) ยอมรับเสมอว่าเราไม่ได้เกิดมาพร้อม 7) รักษาหลักการและค่านิยมที่ซื่อสัตย์ 8) เปิดเผยตัวตนที่แท้จริง ไม่เสแสร้ง 9) ปกป้องศักดิ์ศรีของชีวิต 10) มีความทะเยอทะยาน ไม่โลภ 11) ทำความเข้าใจว่าการตัดสินใจในภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกนั้นเป็นเรื่องส่วนบุคคลเสมอ แต่ผลที่ตามมาส่งผลกระทบต่อผู้อื่น 12) รักษาการควบคุมตนเอง 13) ซินชมและให้กำลังใจพนักงานของคุณ 14) เป็นตัวของตัวเอง ปราศจากการเสแสร้ง ความหยิ่งยโส หรือความเย่อหยิ่ง 15) ศึกษาอย่างไม่หยุดหย่อน

4. TVERDOLA N.M. (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ LET EVALUATE HUMAN CAPITAL AND THE EFFECTIVENESS OF INVESTMENTS INVESTED IN IT. PROACTIVE LEADERSHIP ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระ 2) ความตระหนักรู้กิจกรรม 3) ความรับผิดชอบ

5. สุมาลี ทราบรัมย์ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกมาใช้ในการศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักตนเอง

(Self-Awareness) 2) ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) 3) ด้านการมีวิจรรย์ญาณ (Conscious) 4) ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will)

6. นิภาพร แสนเมือง (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุก โดยได้พัฒนาจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิจรรย์ญาณ 2) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ 3) การสร้างจินตนาการ 4) การรู้จักตนเอง 5) การมีความรับผิดชอบ

7. อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559) ศึกษาการพัฒนาตัวแบบพระระดับการจัดการคนเก่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงรุกระดับหัวหน้างานในอุตสาหกรรมค้าส่งของไทย ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

8. เกียรติศักดิ์ โพธิ์กนิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย และได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) 2) การมีจินตนาการ (Imagination) 3) การมีวิจรรย์ญาณ (Conscious) และ 4) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will)

9. มุฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาสและสรุปลงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกจากแนวคิดของ โคเวีย แบ่งเป็น 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการรู้จักตนเอง (Self-Awareness) 2) ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) 3) ด้านการมีวิจรรย์ญาณ (Conscious) 4) ด้านความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will)

10. ณีภูธร สิงห์ศรี (2566) ศึกษาเรื่อง The Integration of Proactive Leadership according to the Principles of the Sappurisa Dhamma VII for School Administrators in the VUCA World Era (การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงรุกตามสู่หลักสัปบุริสธรรมธรรมที่ ๗ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในยุค VUCA World) และได้สรุปลงองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ในตนเอง 2) จินตนาการ 3) มีสติ 4) เจตจำนงอิสระ

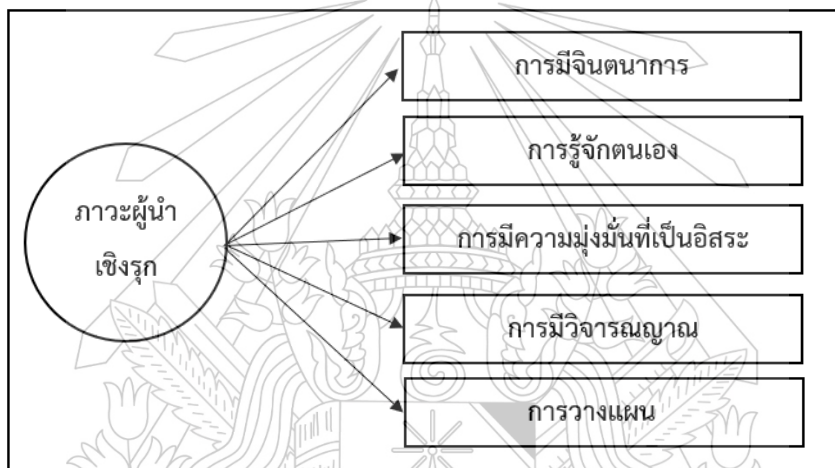
11. ณีภูฏิกานต์ ศรีโกศา (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ 2) การรู้จักตนเอง 3) การมีจินตนาการ 4) การมีวิจรรย์ญาณ และ 5) การวางแผนการทำงาน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุก	1. Chia-Huei Wu (2011)	2. Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019)	3. Lira Cristinne Ferreira Santos (2021)	4. TVERDOLA N.M. (2022)	5. สุมาลี ทราบรัมย์ (2558)	6. นิภาพร แสนเมือง (2558)	7. อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล (2559)	8. เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563)	9. มุฮัมหมัดอัลลี ยูโซะ (2566)	10. ญันฎุพร ลิงหัตถ์ (2566)	11. ญันฎุภาณต์ ศรีโกศา (2567)	12. ซูฮัยร์ บ็องฉา และ นัสรียะห์ อาบู (2567)	ความถี่	ร้อยละ
- การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	/													
- แสดงค่านิยมของตนออกมา														
อย่างชัดเจน														
3. การมีจินตนาการ		/		/	/		/	/		/			11	91.67
- มีการคาดการณ์		/												
- การสร้างจินตนาการ					/									
- จินตนาการ										/				
- ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม							/							
- ริเริ่มด้วยตนเองและการมุ่งเน้น	/													
ในอนาคต														
- ความคิดสร้างสรรค์													/	
- มีวิสัยทัศน์													/	
4. การมีวิจารณ์ญาณ		/	/	/	/	/	/	/	/	/			7	58.33
- ความตระหนักรู้กิจกรรม		/												
- ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง		/												
5. การวางแผน											/		6	50.00
- มีการรับมือกับสถานการณ์	/													
ฉุกเฉิน														
- รักษาหลักการและค่านิยม	/													
- มีการกำหนดเป้าหมาย					/									
- การสร้างเป้าหมายและขั้นตอน	/													
การมุ่งสู่เป้าหมาย														
- คิดค้น แสวงหาวิธีการและแนว		/												
ทางแก้ไขใหม่ๆ														
6. มีสติ										/			2	16.67

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุก	1. Chia-Huei Wu (2011)	2. Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019)	3. Lira Cristinne Ferreira Santos (2021)	4. TVERDOLA N.M. (2022)	5. สุมาลี ทราบรัมย์ (2558)	6. นิภาพร แสนเมือง (2558)	7. อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุสกุล (2559)	8. เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563)	9. มูฮัมหมัดอัลลี ยูโซะ (2566)	10. ญัฐพร ลิงพีศ (2566)	11. ญัฐกานต์ ศรีโกศา (2567)	12. ซูฮัยร์ บ็องฉา และ นัสรียะห์ อาบู (2567)	ความถี่	ร้อยละ
- รักษาการควบคุมตนเอง	/													
7. เป็นแบบอย่างที่ดี													3	25.00
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี														
- ปฏิบัติตามนโยบายอย่างแข็งขัน														
- เป็นผู้นำพฤติกรรมและการกระทำ	/													
- เปิดเผยตัวตนที่แท้จริง	/													
8. มีแรงบันดาลใจ													4	33.33
- สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม														
- การสร้างแรงบันดาลใจ														
- ชื่นชมและให้กำลังใจ														
9. มีความรับผิดชอบ													2	16.67
10. รักในสิ่งที่ทำ													1	8.33
- รู้สึกดีกับสิ่งที่กำลังทำ	/													
11. การทำงานเป็นทีม													/	2 16.67
12. เทคโนโลยีและการสื่อสาร													/	1 8.33
13. ภาวะผู้นำ													/	1 8.33
14. มีความเพียรและกระตือรือร้น													3	25.00
- มีความกระตือรือร้น														
- คุณลักษณะของความพากเพียร	/													
- การศึกษาอย่างไม่หยุดหย่อน	/													
15. มีการผ่อนปรน	/												1	8.33
16. ยอมรับความไม่สมบูรณ์													1	8.33
17. ปกป้องศักดิ์ศรี													1	8.33
รวม	4	5	15	3	4	5	4	4	4	4	5	5		

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) จากทัศนะของนักวิชาการและผลการศึกษานักวิจัย จำนวน 12 ชิ้นงาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกมี 17 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากร้อยละขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ค้นพบในการศึกษา เพื่อเลือกองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงรุก จากการสังเคราะห์ คือ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกได้ 5 องค์ประกอบ ที่จะนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การรู้จักตนเอง 3) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ 4) การมีวิจาร์ณญาณ และ 5) การวางแผน

จากองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรุกได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรุก

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรุกที่ได้จากการสังเคราะห์วรรณกรรม ทัศนะของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การรู้จักตนเอง 3) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ 4) การมีวิจาร์ณญาณ และ 5) การวางแผน

ในลำดับถัดไป ผู้วิจัยจะได้นำเสนอ นิยามของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและเป็นแนวทางในการอธิบายกรอบแนวคิดของการวิจัยได้อย่างครอบคลุม

1. การมีจินตนาการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การมีจินตนาการ” ที่แตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019) ให้ความหมายของการมีจินตนาการ ไว้ว่า ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และมองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่อยู่

นอกเหนือกรอบเดิม ผู้นำที่มีจินตนาการสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแนวคิดใหม่เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และใช้จินตนาการเป็นพื้นฐานในการพัฒนานวัตกรรมและการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า

เกียรตีสักดิ์ โปธิกนิษฐ์ (2563) ให้ความหมายของการมีจินตนาการ ไว้ว่า การรับรู้ถึงความสามารถในการวางแผนเพื่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานขององค์กร

มุฮัมหมัดอัศรี ยูโซะ (2566) ให้ความหมายของการมีจินตนาการ ไว้ว่า ความสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร เพื่อนำไปใช้คาดการณ์อนาคตในการวางแผนการแก้ปัญหาขององค์กรได้ และสามารถวางแผนตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวิฤตตีให้เป็นโอกาส พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างสรรค์ หรือคิดค้นให้เกิดสิ่งใหม่แบบการคิดเชิงรุก คิดนอกกรอบและคิดเชิงระบบแบบองค์รวมที่สัมพันธ์กับยุคสมัย และมีทักษะในการคาดคะเนอนาคตในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการตรวจสอบทบทวนและประเมินผลความคิดเชิงระบบ พร้อมทั้งรับฟังแนวความคิดของบุคลากรด้วยเหตุผลเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

ณัฐพร สิงห์ศร (2566) ให้ความหมายของการมีจินตนาการ ไว้ว่า ความสามารถในการสร้างสรรค์ทางความคิด มองเห็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และใช้พลังความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการเชื่อมโยงข้อมูลและสถานการณ์เพื่อกำหนดแนวทางการตัดสินใจอย่างมีวิสัยทัศน์

ณัฐฎีกานต์ ศรีโกศา (2567) ให้ความหมายของการมีจินตนาการ ไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่อนาคต

สรุป การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และมองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการคาดการณ์อนาคตและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. การรู้จักตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การรู้จักตนเอง” ที่แตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

เกียรตีสักดิ์ โปธิกนิษฐ์ (2563) ได้ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง ไว้ว่า การรับรู้ถึงความสามารถในการเข้าใจความรู้และ ทักษะของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพการทำงานของตนเอง สามารถจูงใจตนเองในการพัฒนาหรือเติมเต็ม จุดอ่อนของตน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้า

กับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตรวมถึงความสามารถในการจัดการความรู้สึกและ อารมณ์ทางลบของ ตนเอง เพื่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

มุฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ได้ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง ไว้ว่า สามารถ เข้าใจตนเองได้ดี กล้ายอมรับผิด มองเห็นความแตกต่างระหว่างความสำเร็จกับความล้มเหลว วางแผน งานได้ สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ รู้จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพของตนเอง โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ จุดมุ่งหมาย มีขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยใช้ทักษะ การสื่อสารและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจที่จะ ปฏิบัติ สร้างความคิดโดยใช้คำถามจุดประกายกระตุ้นบุคลากรให้มีความรู้สึกสนใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ

ณัฐพร สิงห์ศร (2566) ได้ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง ไว้ว่า การที่ผู้นำ ตระหนักถึงศักยภาพ จุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ความสามารถนี้ช่วยให้ผู้นำบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐกานต์ ศรีโกศา (2567) ได้ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง ไว้ว่า การที่ผู้นำ ตระหนักถึงศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อจำกัดของตนเอง สามารถใช้การรู้จักตนเองเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาตนเองและการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

สรุป การรู้จักตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำตระหนักถึงศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน และ ข้อจำกัดของตนเอง สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง บริหารจัดการ อารมณ์ของตนได้เหมาะสม และใช้ความรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นพื้นฐานในการวางแผน การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

3. การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ” ที่ แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

TVERDOLA N.M. (2022) ได้ให้ความหมายของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการตัดสินใจอย่างมีสติ กล้ารับผิดชอบต่อการเลือกของตน และทำหน้าที่เป็น “ผู้กระทำ” มากกว่าเป็นเพียง “ผู้ถูกกระทำ” มีความเป็นตัวของตัวเอง ความกล้า และการทำงานเชิงรุก ที่สะท้อนความเป็นผู้นำซึ่งไม่รอคอยสถานการณ์ แต่เลือกที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไว้ว่า การรับรู้ถึงความทุ่มเทและความมุ่งมั่นในการทำงาน บริหารงานด้วยความเชื่อมั่น ในความรู้ ความสามารถของตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือกระทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการ พัฒนา และแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ตกอยู่ภายใต้การชี้นำของบุคคลอื่น

มุฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ได้ให้ความหมายของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไว้ว่า มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีการคิดประยุกต์นำความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน เปรียบได้กับผู้ที่มีความสามารถสูงในการทำงานโดยอิสระ มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนให้มีคุณภาพและสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติ และแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้บริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

ณัฐพร สิงห์ศร (2566) ได้ให้ความหมายของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไว้ว่า ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่ถูกครอบงำจากปัจจัยภายนอก แสดงถึงความรับผิดชอบ ความกล้าหาญในการตัดสินใจ และความตั้งใจจริงที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐกานต์ ศรีโกศา (2567) ได้ให้ความหมายของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ไว้ว่า ความเป็นตัวของตัวเองของผู้นำ กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยใช้ความตั้งใจจริงในการขับเคลื่อนองค์กร

สรุป การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ หมายถึง ความเป็นตัวของตัวเองของผู้นำที่กล้าตัดสินใจด้วยเหตุผล รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แสดงถึงความทุ่มเท ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความตั้งใจจริงที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นอิสระโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลจากปัจจัยภายนอก

4. การมีวิจรรย์ญาณ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การมีวิจรรย์ญาณ” ที่แตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

TVERDOLA N.M. (2022) ได้ให้ความหมายของการมีวิจรรย์ญาณ ไว้ว่า การพิจารณา วิเคราะห์ และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล หลักฐาน และการใช้เหตุผลอย่างโปร่งใส มองหลายแง่มุมของปัญหา หลีกเลี่ยงอคติ และใช้มุมมองที่รอบคอบเพื่อกำหนดทิศทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารคน ทีม และทรัพยากร

เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีวิจรรย์ญาณ ไว้ว่า การรับรู้ถึงการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ สะท้อนถึงความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความไม่ลำเอียง บริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้

มุฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ได้ให้ความหมายของการมีวิจรรย์ญาณ ไว้ว่า การมีคุณธรรม จริยธรรมรู้ว่าสิ่งใดถูกหรือผิด มีวินัยที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ ใจกว้าง เป็นผู้นำ

การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะระดับสูง แก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบประชาธิปไตย มีเหตุผลเที่ยงตรง บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และรู้จักวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และพยายามหาทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไข ปัญหาโดยยึดหลักการของคุณธรรมเป็นสำคัญ

ณัฐกานต์ ศรีโกศา (2567) ได้ให้ความหมายของการมีวิจาร์ณญาณ ไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการพิจารณา วิเคราะห์ และตัดสินใจโดยใช้เหตุผล มีการตรวจสอบข้อมูลจากหลายแง่มุม มองปัญหาอย่างรอบคอบ และหลีกเลี่ยงอคติ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

สรุป การมีวิจาร์ณญาณ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการพิจารณา วิเคราะห์ และตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล หลักฐาน และเหตุผลอย่างโปร่งใส รอบคอบ และหลีกเลี่ยงอคติ มุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและความถูกต้อง

5. การวางแผน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การวางแผน” ที่แตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

Chia-Huei Wu (2011) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ กระบวนการเตรียมการล่วงหน้า (anticipatory process) ที่ผู้นำใช้เพื่อระบุปัญหาหรือโอกาสก่อนที่จะเกิดขึ้นจริง ผู้นำที่มีการวางแผนจะไม่รอให้สถานการณ์เกิดขึ้นแล้วค่อยแก้ แต่จะวิเคราะห์แนวโน้ม วางกลยุทธ์ และจัดการเชิงรุกเพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบวกให้แก่องค์กร

Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019) ได้กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น (strategic and adaptive planning) ผู้นำต้องใช้ข้อมูลจริง วิเคราะห์บริบท และออกแบบแผนที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

Lira Cristinne Ferreira Santos (2021) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับครูและชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วม (participatory planning) เพื่อให้ทุกฝ่ายรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

ณัฐกานต์ ศรีโกศา (2567) ได้กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนเชิงป้องกัน (preventive planning) เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนการติดตามและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

สรุป การวางแผน หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาและคว้าโอกาสที่อาจเกิดขึ้น ผู้นำที่มีการวางแผนจะสามารถวางกลยุทธ์เชิงรุก ใช้ข้อมูลเป็นฐาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ การวางแผนลักษณะนี้ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

การศึกษาในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงรุก เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักเป็นลำดับต่อไป

2.1.4.2 องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงรุก

จากการศึกษาและการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงรุกในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเชิงวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1 การมีจินตนาการ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิด ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้

สิริกร บุตรสาธ (2562) ได้กล่าวถึงการมีจินตนาการไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. สร้างทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน
2. มีความคิดเชิงบวก
3. มีอารมณ์ขัน
4. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข
5. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

พัชรี อินทาบัจ (2563) ได้กล่าวถึงการมีจินตนาการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การมีอารมณ์ขันในการทำงาน
2. การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์
3. การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด

ธีระพงษ์ นุ่นสะพาน และคณะ (2566) ได้กล่าวถึงการมีจินตนาการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา
2. การคิดเชิงอนาคต
3. มีอารมณ์ขันในการทำงาน

เจษฎาพร รอดพิพัฒน์ (2567) ได้กล่าวถึงการมีจินตนาการไว้ 3 ประการ

ดังนี้

1. มีความคล่องในการคิด
2. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
3. คิดเชิงอนาคต

อภิวัฒน์ เลิศสงคราม และคณะ (2567) ได้กล่าวถึงการมีจินตนาการไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. แสดงออกถึงความสามารถ
2. การคิดสร้างสรรค์
3. มีความเชื่อมั่น
4. มีการสร้างความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ และกำหนดองค์ประกอบย่อยของการมีจินตนาการ จากทัศนะของนักวิชาการและจากผลการศึกษางานวิจัยจำนวน 5 แหล่งดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกัน แต่นักวิชาการและนักวิจัยอาจให้คำนิยามที่แตกต่างกันไป เพื่อให้การนำองค์ประกอบ ที่ได้มาแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่อาจมีความแตกต่างในการเขียนเพื่อให้เป็นกลาง ที่สามารถสะท้อนให้เห็นหรือครอบคลุมองค์ประกอบที่ใช้ชื่อแตกต่างกันให้เห็นถึง ความหมายเป็นนัยเดียวกัน ดังนี้

1. **ความคิดสร้างสรรค์** มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) สร้างทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน 2) การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และ 4) การคิดสร้างสรรค์
2. **การมีอารมณ์ขัน** มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีอารมณ์ขัน 2) มีอารมณ์ขันในการทำงาน
3. **การมีสติปัญญา** มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด 2) การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา 3) มีความคล่องในการคิด

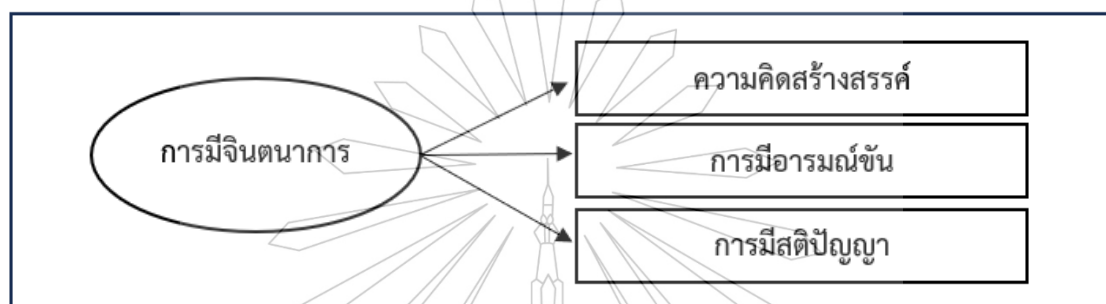
จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของการมีจินตนาการที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีจินตนาการ ดังแสดงในตารางที่ 2.2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีจินตนาการ

องค์ประกอบย่อยของ การมีจินตนาการ	สิริกร บุตรสอาด (2562)	พัชรี อินทาบัจ (2563)	ธีระพงษ์ บุญสะพาน และคณะ (2566)	เจษฎาพร รอดพิพัฒน์ (2567)	อภิวัฒน์ เลิศสงคราม และคณะ (2567)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความคิดสร้างสรรค์						4	80.00
- สร้างทางเลือกใหม่ๆในการทำงาน	/	/					
- การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์				/			
- ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					/		
- การคิดสร้างสรรค์							
2. ความคิดเชิงบวก	/					1	20.00
3. การมีอารมณ์ขัน						3	60.00
- มีอารมณ์ขัน	/						
- การมีอารมณ์ขันในการทำงาน		/					
- มีอารมณ์ขันในการทำงาน			/				
4. สร้างความสุขในการทำงาน	/					1	20.00
5. ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง	/					1	20.00
6. การมีสติปัญญา						3	60.00
- การมีสติปัญญาเฉลี่ยฉลาด	/						
- การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา							
- มีความคล่องในการคิด				/			
7. การคิดเชิงอนาคต			/			2	40.00
- คิดเชิงอนาคต				/			
8. การแสดงความสามารถ					/	1	20.00
9. มีความเชื่อมั่น					/	1	20.00
10. สร้างองค์ความรู้ใหม่					/	1	20.00
รวม	5	3	3	3	4		

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีจินตนาการ พบว่า มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 10 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ เลือกเป็นองค์ประกอบ ที่มีค่าร้อยละตั้งแต่ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การมีอารมณ์ขัน และ 3) การมีสติปัญญา

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดการมีจินตนาการได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีจินตนาการ

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีจินตนาการ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การมีอารมณ์ขัน และ 3) การมีสติปัญญา

นิยามเชิงปฏิบัติการของความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมายคุณลักษณะเฉพาะของความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

อภิวัดน์ เลิศสงคราม และคณะ (2567) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสามารถในการคิด หลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิด ในสิ่งที่ แปลกใหม่ ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทาง สร้างสรรค์และเป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดย อาศัยความยืดหยุ่นใน การคิด และการบูรณา การเชื่อมโยงจาก ความรู้ และประสบการณ์เดิม

นอกจากนี้ เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ (2563) ยังได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่ แสดงออกถึงการคิดสิ่งใหม่ อันเกิดจากการมองเห็นความสัมพันธ์การเงินตนาการและ การบูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เข้ากับประสบการณ์

ใหม่แล้วสร้างความคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิด ริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด

ชฎารัตน์ เสงษ์ภูิกุล (2566) ยังได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดเพื่อแก้ปัญหา เป็นการคิดที่แตกต่างจากเดิม นำไปสู่แนวทางหรือวิธีการใหม่ ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบเชิงบวก

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความคิดสร้างสรรค์” ได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการคิดและการแสดงออกที่มุ่งสร้างสิ่งใหม่หรือแนวทางใหม่ โดยใช้ความสามารถในการคิดหลายทิศทาง และการบูรณาการประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม ซึ่งพฤติกรรมการคิดอย่างสร้างสรรค์จะครอบคลุมไปถึง ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความละเอียดลออและการบูรณาการประสบการณ์

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “ความคิดสร้างสรรค์” ได้แก่

1. ผู้บริหารสามารถคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหา
2. ผู้บริหารมองปัญหาจากหลายแง่มุม มีความสามารถเสนอความคิดหลากหลายเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ๆ
4. ผู้บริหารสามารถต่อยอดความคิดให้นำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม
5. ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนด้านต่างๆ ตลอดเวลา
6. ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองหรือวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป
7. ผู้บริหารใส่ใจรายละเอียดในการคิดโดยบูรณาการประสบการณ์ที่ผ่านมาเมื่อต้องพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ

นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีอารมณ์ขัน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของการมีอารมณ์ขัน ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการมีอารมณ์ขัน ไว้ดังนี้

เกียรติกศักดิ์ โปธิกนิษฐ์ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีอารมณ์ขัน ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศเพื่อให้คนรอบข้างมีความผ่อนคลาย อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระ นำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์

นอกจากนี้ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2564) ยังได้กล่าวว่า อารมณ์ขัน คือ พฤติกรรมเพื่อสร้างความสุข และความสนุกสนานให้กับผู้อื่นรอบข้าง เป็นการสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อลดความตึงเครียดทั้งของผู้อื่นและตนเอง การมองสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในชีวิตประจำวันด้วยอารมณ์ขัน เพื่อลดความเครียดและพร้อมเผชิญหน้ากับผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น มีประโยชน์ในการเป็นกลไกป้องกันปัญหาทางอารมณ์ ทำให้สุขภาพจิตดี โดยหลีกเลี่ยงอารมณ์ทางลบได้โดยการมองเรื่องราวต่าง ๆ ตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ขันบนมุมมองแห่งความเป็นจริง เมื่อเผชิญปัญหาที่มีความเครียด บุคคลจะใช้อารมณ์ขันเพื่อรักษาความรู้สึกทางบวกในตนเองแม้พบกับความทุกข์และความเครียดก็ตาม

Arthur Koestler (2025) กล่าวว่า อารมณ์ขันสามารถนิยามได้ง่ายๆ ว่าเป็นประเภทของการกระตุ้นที่มักจะกระตุ้นให้เกิดเสียงหัวเราะ การหัวเราะที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การมีอารมณ์ขัน” ได้ว่า การมีอารมณ์ขัน คือ พฤติกรรมและความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและสนุกสนานแก่ตนเองและผู้อื่น โดยใช้อารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียด เสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี และก่อให้เกิดการตอบสนองเชิงบวก

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การมีอารมณ์ขัน” ได้แก่

1. ผู้บริหารทำงานด้วยความสนุกสนาน ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง สนุกสนาน เพื่อทำให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด
3. ผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้ฟังเข้าใจง่าย และสนุกสนานเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารแก้ปัญหาการทำงานของบุคลากรในทางสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนมุมมองเชิงลบให้กลายเป็นเชิงบวก

นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีสติปัญญา

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของการมีสติปัญญา ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัตถุประสงค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการมีสติปัญญา ไว้ดังนี้

เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีสติปัญญา ว่า ความเฉลียวฉลาด ความฉับไว ในการคิดวิเคราะห์ ความรอบคอบ มีเหตุผล มีความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวินิจฉัย สามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้อง

พัชรี อินทาปัจ (2563) กล่าวว่า การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด เป็นคุณลักษณะของผู้นำถึงความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1. ความฉลาดโดยประสาท 2. ความฉลาดโดยประสบการณ์ 3. ความฉลาดโดยการคิดไตร่ตรอง

Jeremy Sutton, Ph.D. (2019) กล่าวถึง สติ ว่า การมีสติสัมปชัญญะ เกี่ยวข้องกับการมีสติอยู่กับปัจจุบันขณะและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความตระหนักรู้และความชัดเจน

พระมนตรี ปญญาทีโป (2562) กล่าวว่า ปัญญา หมายถึง ความรู้รอบ รู้เหตุ รู้ผล เข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถแยกแยะดีหรือชั่ว ประโยชน์หรือโทษ และจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การมีสติปัญญา” ได้ว่า การมีสติปัญญา คือ พฤติกรรมการคิดและการใช้เหตุผลอย่างเฉลียวฉลาด มีสติและความตระหนักรู้ สามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และหลีกเลี่ยงโทษ

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การมีสติปัญญา” ได้แก่

1. ผู้บริหารมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินทางเลือกต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
2. ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ผู้บริหารจะให้น้ำหนักกับข้อมูลข้อเท็จจริง และหลักเหตุผล มากกว่าการใช้อารมณ์หรือความรู้สึกส่วนตัว
3. ผู้บริหารมีขั้นตอนในการทบทวนบทเรียนจากประสบการณ์และความรู้เดิม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน
4. แม้ในสถานการณ์ที่กดดัน ผู้บริหารยังคงใช้เวลาในการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบด้าน และไม่เร่งรัดกระบวนการตัดสินใจ

5. ผู้บริหารจะประเมินผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์เพื่อลดความเสี่ยงหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

ตารางที่ 2.3 องค์กรประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีจินตนาการ

องค์กรประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. ความคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมความคิดและการแสดงออกที่มุ่งสร้างสิ่งใหม่หรือแนวทางใหม่ โดยใช้ความสามารถในการคิดหลายทิศทาง และการบูรณาการประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม ซึ่งพฤติกรรมความคิดอย่างสร้างสรรค์จะครอบคลุมไปถึงความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความละเอียดลออและการบูรณาการประสบการณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสามารถคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหา 2. ผู้บริหารมองปัญหาจากหลายแง่มุม มีความสามารถเสนอความคิดหลากหลายเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ๆ 4. ผู้บริหารสามารถต่อยอดความคิดให้นำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม 5. ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนด้านต่างๆ ตลอดเวลา 6. ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองหรือวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 7. ผู้บริหารใส่ใจรายละเอียดในการคิดโดยบูรณาการประสบการณ์ที่ผ่านมาเมื่อต้องพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ
2. การมีอารมณ์ขัน	พฤติกรรมและความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและสนุกสนานแก่ตนเองและผู้อื่น โดยใช้อารมณ์ขันเพื่อลดความตึงเครียด เสริมสร้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารทำงานด้วยความสนุกสนาน ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด 2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง สนุกสนาน เพื่อ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	<p>สุขภาพจิตที่ดี และก่อให้เกิดการตอบสนองเชิงบวก</p>	<p>ทำให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด</p> <p>3. ผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้ฟังเข้าใจง่าย และสนุกสนานเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4. ผู้บริหารแก้ปัญหาการทำงานของบุคลากรในทางสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนมุมมองเชิงลบให้กลายเป็นเชิงบวก</p>
<p>3. การมีสติปัญญา</p>	<p>พฤติกรรมความคิดและการใช้เหตุผลอย่างเฉลียวฉลาด มีสติและความตระหนักรู้ สามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมุ่งเน้นประโยชน์และหลักเถียงไทย</p>	<p>1. ผู้บริหารมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินทางเลือกต่างๆ อย่างเป็นระบบ ก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ</p> <p>2. ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ผู้บริหารจะให้น้ำหนักกับข้อมูลข้อเท็จจริง และหลักเหตุผล มากกว่าใช้อารมณ์หรือความรู้สึกส่วนตัว</p> <p>3. ผู้บริหารมีขั้นตอนในการทบทวนบทเรียนจากประสบการณ์และความรู้เดิม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน</p> <p>4. แม้ในสถานการณ์ที่กดดัน ผู้บริหารยังคงใช้เวลาในการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบด้าน และไม่เร่งรัดกระบวนการตัดสินใจ</p> <p>5. ผู้บริหารจะประเมินผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์เพื่อลดความเสี่ยงหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น</p>

2. การรู้จักตนเอง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิด ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการรู้จักตนเอง ดังนี้

Raquel Pereira (2024) ได้กล่าวถึงการรู้จักตนเองไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) การรับรู้ประสบการณ์ทางอารมณ์ 2) การประเมินทักษะส่วนบุคคล 3) การรับรู้อคติและอคติแฝง 4) การตระหนักรู้ในคุณค่าส่วนบุคคล

ชนิดา มิตรานุนา (2564) ได้กล่าวถึงการรู้จักตนเองไว้ 2 ประการ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ถึงอารมณ์ 2) ความมั่นใจในตนเอง

ณภัทร ใจเอ็นดู (2564) ได้กล่าวถึงการรู้จักตนเองไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ต้นทุนชีวิต 4) การตั้งเป้าหมาย และ 5) การแก้ปัญหา

กนิษฐารัช บุญธรรม และคณะ (2567) ได้กล่าวถึงการรู้จักตนเองไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง 3) ความมั่นใจในตนเอง

และ ยศวัต ดีเย็น และ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2567) ได้กล่าวถึงการรู้จักตนเองไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง 3) ความมั่นใจในตนเอง

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ และกำหนดองค์ประกอบย่อยของการรู้จักตนเอง จากทัศนะของนักวิชาการและจากผลการศึกษางานวิจัย จำนวน 5 แหล่งดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการและนักวิจัยอาจให้คำนิยามที่แตกต่างกันไป เพื่อให้การนำองค์ประกอบ ที่ได้มาแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่อาจมีความแตกต่างในการเขียนเพื่อให้เป็นกลาง ที่สามารถสะท้อนให้เห็นหรือครอบคลุมองค์ประกอบที่ใช้ชื่อแตกต่างกันให้เห็นถึง ความหมายเป็นนัยเดียวกัน ดังนี้

1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) การรับรู้ประสบการณ์ทางอารมณ์ 2) การตระหนักรู้ถึงอารมณ์ และ 3) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง

2. การรับรู้ความสามารถตนเอง มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) การประเมินทักษะส่วนบุคคล 2) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง

จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของการรู้จักตนเอง ที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการ

สังเคราะห์แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการรู้จักตนเอง ดังแสดงในตารางที่ 2.4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการรู้จักตนเอง

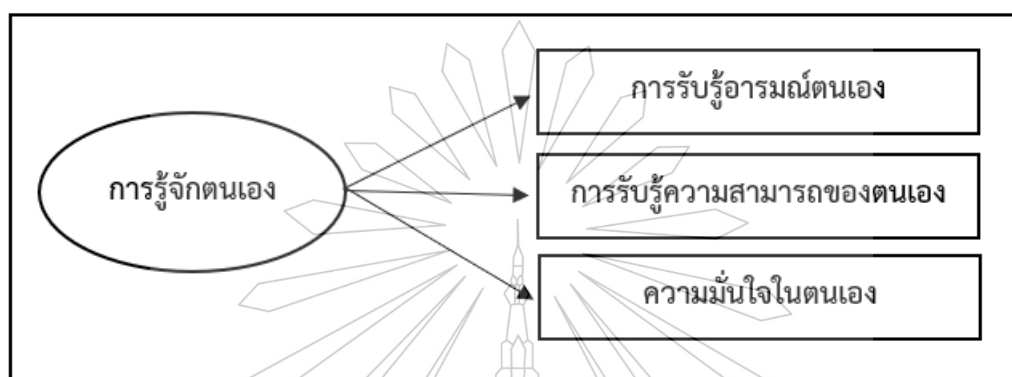
องค์ประกอบย่อยของ การรู้จักตนเอง	Raquel Pereira (2024)	ชนิตา มิตรานานา (2564)	ณภัทร ใจเอ็นดู (2564)	กนิษฐารัช บุญธรรม และคณะ (2567)	ยศวดี ตีเย็น และ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2567)	ความถี่	ร้อยละ
1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง						4	80.00
- การรับรู้ประสบการณ์ทาง อารมณ์	/						
- การตระหนักรู้ถึงอารมณ์		/					
- การตระหนักรู้ในอารมณ์ ตนเอง				/	/		
2. การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง			/			4	80.00
- การประเมินทักษะส่วนบุคคล	/						
- การประเมินตนเองตามความ เป็นจริง				/	/		
3. การรับรู้อดีตของตนเอง						1	20.00
4. การรับรู้คุณค่าของตนเอง	/		/			2	40.00
5. ความมั่นใจในตนเอง		/	/	/	/	4	80.00
6. การตั้งเป้าหมาย			/			1	20.00
7. การแก้ปัญหา			/			1	20.00
รวม	4	2	5	3	3		

จากตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการรู้จักตนเอง พบว่า มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้

หลักเกณฑ์ ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ เลือกเป็น องค์ประกอบ ที่มีค่าร้อยละตั้งแต่ 50 ขึ้นไป ต้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะ ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง 2) การรับรู้ ความสามารถของตนเอง และ 3) ความมั่นใจในตนเอง

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดการรู้จักตนเองได้ดังภาพที่

2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การรู้จักตนเอง

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การรู้จักตนเอง ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ 3) ความมั่นใจในตนเอง

นิยามเชิงปฏิบัติการของการรับรู้อารมณ์ตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของการรับรู้อารมณ์ตนเอง ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัด องค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการรับรู้อารมณ์ตนเองไว้ดังนี้

Raquel Pereira (2024) กล่าวว่า การรับรู้ประสบการณ์ทางอารมณ์ เป็นกระบวนการให้ความสนใจกับอารมณ์และสัญญาณภายในร่างกายของตนเอง เพื่อเข้าใจว่า ความรู้สึกเหล่านี้อาจมีอิทธิพลต่อการตอบสนองหรือการตัดสินใจอย่างไร ก่อนที่จะลงมือแสดงออก

ชนิตา มิตรานุนา (2564) กล่าวว่า การรับรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความคิด บุคลิกภาพ ความชอบ เป้าหมาย และทัศนคติของตนเอง รวมถึงการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเองอย่างถูกต้องแม่นยำ

กนิษฐารัช บุญธรรม และคณะ (2567) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ ความคิด การกระทำ และคำพูดของตนเองได้ทันที สามารถบอกอารมณ์และความรู้สึกของตน รวมถึงสาเหตุของอารมณ์นั้น ๆ อย่างตรงไปตรงมา สามารถคาดการณ์พฤติกรรมและผลที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงอารมณ์ รวมทั้งปรับและควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

ยศวดี ดีเย็น และ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2567) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในการรับรู้ เข้าใจ และสำรวจอารมณ์ ความคิด และความรู้สึกของตนเองได้อย่างเหมาะสม

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การรับรู้อารมณ์ตนเอง” ได้ว่า การรับรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถสังเกตและระบุอารมณ์ของตนเองได้อย่างชัดเจน และอธิบายสาเหตุของอารมณ์นั้น ๆ ได้ สามารถตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงอารมณ์ พร้อมทั้งเลือกปรับหรือควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การรับรู้อารมณ์ตนเอง” ได้แก่

1. ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ
2. ผู้บริหารใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุหรือที่มาของอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง
3. ผู้บริหารไตร่ตรองอยู่เสมอว่าสภาวะอารมณ์ในขณะนั้น กำลังส่งผลต่อความคิดหรือทัศนคติของตนอย่างไร
4. ผู้บริหารตระหนักอยู่เสมอว่าอารมณ์ที่เกิดขึ้น อาจนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมใดของตนเอง
5. ผู้บริหารใช้วิธีการประเมินผลกระทบที่จะเกิดกับผู้อื่น ก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ออกไป
6. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนการแสดงออกทางอารมณ์ (เช่น การใช้คำพูด, ท่าทาง) ให้เหมาะสมกับบริบทของบุคคลและสถานการณ์
7. แม้ในสถานการณ์กดดัน ผู้บริหารใช้วิธีการจัดการอารมณ์เชิงลบ เพื่อไม่ให้การแสดงออกของตนรุนแรงจนเกินไป

นิยามเชิงปฏิบัติการของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อวัตถุประสงค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ไว้ดังนี้

Raquel Pereira (2024) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึงการที่บุคคลประเมินและรับรู้ความสามารถ จุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเองอย่างเหมาะสม แม้ว่าบุคคลมักมีแนวโน้มที่จะประเมินตนเองสูงเกินจริง (เช่น เชื่อว่าตนเองมีทักษะเหนือกว่าค่าเฉลี่ย) แต่การตระหนักและยอมรับอย่างสมดุลงจะช่วยให้เข้าใจข้อจำกัดของตนเองและลดอคติที่ได้ การประเมินทักษะอย่างเหมาะสมจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ

ณภัทร ใจเอ็นดู (2564) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง รู้ถึงสภาวะทางกายและอารมณ์ของตนเอง เข้าใจว่าตนเองสามารถทำอะไรได้ถึงระดับไหน มีแรงใจที่จะประสบความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม

กนิษฐารัช บุญธรรม และคณะ (2567) กล่าวว่า การประเมินตนเองตามความเป็นจริง คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความชอบ ความสามารถ และอุปนิสัยของตนเอง บอกจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ตามสภาพจริง โดยไม่หาข้อแก้ตัว กล้าเปิดใจรับข้อมูลป้อนกลับ และยอมรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองจากประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

ยศวดี ดีเย็น และ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2567) กล่าวว่า การประเมินตนเองตามความเป็นจริง คือ สามารถมองเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอย่างตรงไปตรงมา

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การรับรู้ความสามารถของตนเอง” ได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการที่บุคคลสามารถระบุและประเมินศักยภาพ จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา ยอมรับผลการประเมินโดยไม่หาข้อแก้ตัว และพร้อมปรับปรุงตนเองจากข้อมูลย้อนกลับ สามารถตัดสินใจเลือกภารกิจที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด” ได้แก่

1. ผู้บริหารใช้ทักษะที่ตนเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการทำงานที่ตนเองไม่ถนัดจากผู้อื่นแล้วนำมาปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการทั้งในด้านลบและด้านบวก และนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ผู้บริหารจัดสรรงานได้อย่างเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเองและบุคลากร
5. ผู้บริหารมีแรงผลักดันและความพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค
6. ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลของงานที่ทำ ทั้งที่สำเร็จและผิดพลาด

นิยามเชิงปฏิบัติการของความมั่นใจในตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของความมั่นใจในตนเอง ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของความมั่นใจในตนเอง ไว้ดังนี้

ชนิดา มิตรานุนา (2564) กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเองสะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการเพิ่มแรงจูงใจให้ตนเอง เชื่อมั่นในศักยภาพของตน และเห็นคุณค่าของตัวเอง สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยความมั่นใจ

ณภัทร ใจเอ็นดู (2564) กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเองคือ ความกล้าในการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเชื่อมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความรู้สึกมั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ รวมถึงสามารถแก้ปัญหาและยอมรับผลจากการกระทำของตนเองได้

กนิษฐารัช บุญธรรม และคณะ (2567) กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเองคือ ผู้บริหารมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและความสำคัญในการบริหารงาน เชื่อมั่นในความสามารถของตน กล้าวางแผนและลงมือทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย แสดงตนอย่างมั่นใจ กล้ายืนยันความคิดที่ถูกต้องแม้แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ กล้าตัดสินใจแม้ในสถานการณ์กดดัน ภาควิชาจิตวิทยาในความสามารถและความดีของตนเอง

ยศวดี ดีเย็น และ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2567) กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเองคือการรับรู้คุณค่าและความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ และกล้าแสดงออก

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความมั่นใจในตนเอง” ได้ว่า ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในคุณค่าและ

ศักยภาพของตนเอง กล้าที่จะคิด ตัดสินใจ และแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถพึ่งพาตนเอง เผชิญ และแก้ไขปัญหาได้ รวมถึงมีความภาคภูมิใจในความสามารถและความดีของตนเอง

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “ความมั่นใจในตนเอง” ได้แก่

1. ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารใช้ความคิดของตนเองในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม
3. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ
4. ผู้บริหารมีวิธีการแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
5. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง
7. ผู้บริหารใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างสุดความสามารถ
8. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ในด้านของการทำงาน และการปฏิบัติตน

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของการรู้จักตนเอง

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง	พฤติกรรมที่บุคคลสามารถสังเกตและระบุอารมณ์ของตนเองได้อย่างชัดเจน และอธิบายสาเหตุของอารมณ์นั้น ๆ ได้ สามารถตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงอารมณ์ พร้อมทั้งเลือกปรับหรือควบคุม	1. ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ 2. ผู้บริหารใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุหรือที่มาของอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง 3. ผู้บริหารไตร่ตรองอยู่เสมอว่า สภาวะอารมณ์ในขณะนั้น กำลังส่งผลต่อความคิดหรือทัศนคติของตนอย่างไร

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	<p>การแสดงออกทางอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. ผู้บริหารตระหนักรู้และยอมรับว่า อารมณ์ที่เกิดขึ้น อาจนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมใดของตนเอง 5. ผู้บริหารใช้วิธีการประเมินผลกระทบ จะเกิดกับผู้อื่น ก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ออกไป 6. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนการแสดงออกทางอารมณ์ (เช่น การใช้คำพูด, ท่าทาง) ให้เหมาะสมกับบริบทของบุคคลและสถานการณ์ 7. แม้ในสถานการณ์กดดัน ผู้บริหารใช้วิธีการจัดการอารมณ์เชิงลบ เพื่อไม่ให้เกิดการแสดงออกของตนรุนแรงจนเกินไป
<p>2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง</p>	<p>พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการที่บุคคลสามารถระบุและประเมินศักยภาพ จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา ยอมรับผลการประเมินโดยไม่หาข้อแก้ตัว และพร้อมปรับปรุงตนเองจากข้อมูลย้อนกลับ สามารถตัดสินใจเลือกภารกิจที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารใช้ทักษะที่ตนเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการทำงานที่ตนเองไม่ถนัดจากผู้อื่นแล้วนำมาปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านลบและด้านบวก และนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4. ผู้บริหารจัดสรรงานได้อย่างเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเองและบุคลากร

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
		5. ผู้บริหารมีแรงผลักดันและพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค 6. ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลของงานที่ทำ ทั้งที่สำเร็จและผิดพลาด
3. ความมั่นใจในตนเอง	พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเอง กล่าวที่จะคิด ตัดสินใจ และแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถพึ่งพาตนเอง เผชิญและแก้ไขปัญหามาได้ รวมถึงมีความภาคภูมิใจในความสามารถและความดีของตนเอง	1. ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารใช้ความคิดของตนเองในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม 3. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ 4. ผู้บริหารมีวิธีการแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 5. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ หน้าที่ของตนเอง ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ 6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง 7. ผู้บริหารใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างสุดความสามารถ 8. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ในด้านของการทำงาน และการปฏิบัติตน

3. การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิดที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ดังนี้

แพรณพัทธ เอกอมรกุล (2563) ได้กล่าวถึงการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) มีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีความสามารถของตนเอง

ภายใต้ แนวคิด นโยบาย ปรัชญา ได้เป็นอย่างดี 3) มีแนวทางในการค้นหา วิธีการ บริหารจัดการ ที่จะทำบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 4) มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ คิดหาเหตุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาทิตย์ อ่วมเครือ (2563) ได้กล่าวถึงการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระไว้ 2 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ทีกล้าที่จะเลือกที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนเองตระหนัก 2) เป็นผู้ที่มิอิสระทางความคิดไม่ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของสิ่งรอบข้างเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งรอบข้าง

มุฮัมหมัดอัสตรี ยูโซะ (2566) ได้กล่าวถึงการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การคิดประยุกต์นำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและข้อมูลของชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา 2) มีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระโดยไม่ถูกครอบงำจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง 3) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองไม่โทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง 4) ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และ 5) ความเชื่อมั่นในความสามารถภายในของตนเอง

เกียรติศักดิ์ โพรทินิชฐ์ (2563) ได้กล่าวถึงการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง 2) การตัดสินใจ และ 3) การมีวิธีการใหม่ๆ

นอกจากนี้ยังมี Sonia Johnson (2024) ได้กล่าวว่า ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคหรือความยากลำบาก เปรียบเสมือนเปลวไฟที่ลุกโชน ไม่เคยดับมอด มุ่งมั่นเผาผลาญทุกสิ่งทีขวางกั้นเส้นทางสู่เป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยเทคนิค 6 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แต่สามารถบรรลุได้ 2) แบ่งเป้าหมายใหญ่ๆ ออกเป็นเป้าหมายย่อยๆ 3) ฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาศักยภาพ และเรียนรู้จากประสบการณ์ 4) มองโลกในแง่ดี มองหาโอกาสจากอุปสรรค 5) เรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ และ 6) ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นพยายามจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ และกำหนดองค์ประกอบย่อยของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ จากทัศนะของนักวิชาการและจากผลการศึกษางานวิจัย จำนวน 5 แหล่งดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการและนักวิจัยอาจให้คำนิยามที่แตกต่างกันไป เพื่อให้การนำองค์ประกอบที่ได้มาแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่อาจมีความแตกต่างในการเขียนเพื่อให้เป็นกลาง ที่สามารถสะท้อนให้เห็นหรือครอบคลุมองค์ประกอบที่ใช้ชื่อแตกต่างกันให้เห็นถึง ความหมายเป็นนัยเดียวกัน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางคิด มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) มีความสามารถของตนเอง ภายใต้ แนวคิด นโยบาย ปรัชญา ได้เป็นอย่างดี 2) เป็นผู้ที่มิอิสระทางความคิด ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งรอบข้าง 3) ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ

ภายในตนเอง 3) ความเชื่อมั่นในความสามารถภายในของตนเอง และ 4) มีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ โดยไม่ถูกรอบงำจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง

2. การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ คิดหาเหตุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การตัดสินใจ

3. การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) มีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีแนวทางในการค้นหา วิธีการ บริหารจัดการ ให้บรรลุเป้าหมาย 3) การคิดประยุกต์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและข้อมูลชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) การมีวิธีการใหม่ๆ

4. ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีความกล้าที่จะเลือกกระทำการต่างๆ ตามที่ตนเองตระหนัก 2) ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ไม่โทษสิ่งแวดล้อม 3) ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ 4) ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นพยายามจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ดังแสดงในตารางที่ 2.6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.6 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

องค์ประกอบย่อยของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	แพรณพัทธ์ อเอกมรกุล (2563)	อาทิตย์ อ่วมเครือ (2563)	มุ้ยหม่มตั๋นลี่ ยูโซะ (2566)	เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563)	Sonia Johnson (2024)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางคิด - มีความสามารถของตนเอง ภายใต้นโยบาย ปรึชญา ได้เป็นอย่างดี						5	100.00

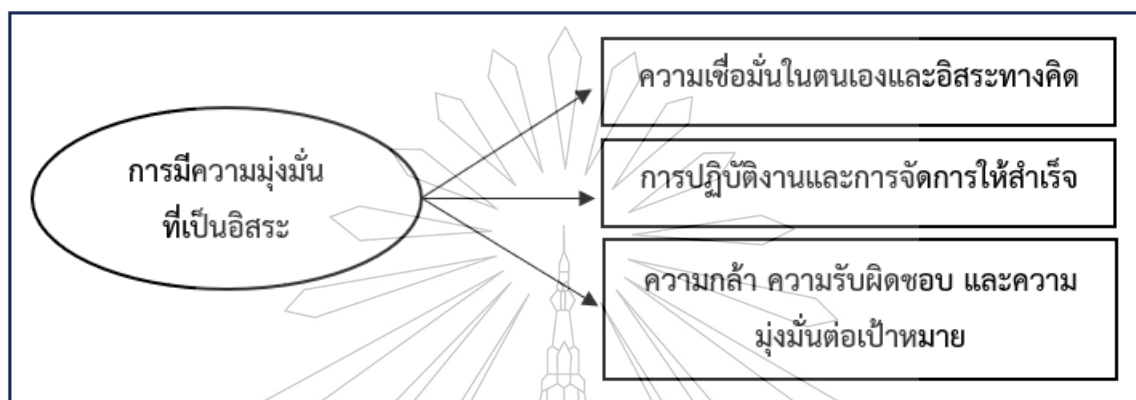
องค์ประกอบย่อยของ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	แพรณพัธอร์ เอกอมรกุล (2563)	อาทิตย์ อ่วมเครือ (2563)	มุฮัมหมัดอัศรี ยูโซะ (2566)	เกียรติศักดิ์ โพธิ์กนิษฐ์ (2563)	Sonia Johnson (2024)	ความดี	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้ที่มีอิสระทางความคิด ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งรอบข้าง - ความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง - ความเชื่อมั่นในความสามารถภายในของตนเอง - มีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระโดยไม่ถูกครอบงำจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง 	/	/	/	/	/		
<p>2. การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ คิดหาเหตุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - การตัดสินใจ 	/	/	/	/	/	2	40.00
<p>3. การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - มีแนวทางในการค้นหา วิธีการบริหารจัดการ ให้บรรลุเป้าหมาย - การคิดประยุกต์นำภูมิปัญญาท้องถิ่น และข้อมูลชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด - การมีวิธีการใหม่ๆ 	/	/	/	/	/	4	80.00

องค์ประกอบย่อยของ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	แพรณพัธอร์ เอกอมรกุล (2563)	อาทิตย์ อ่วมเครือ (2563)	มุฮัมหมัดอัศรี ยูโซะ (2566)	เกียรติศักดิ์ โพธิ์กนิษฐ (2563)	Sonia Johnson (2024)	ความถี่	ร้อยละ
4. ความกล้า ความรับผิดชอบ และความ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย - เป็นผู้กล้าที่จะเลือกกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตนเองตระหนัก - ความรับผิดชอบต่อการกระทำของ ตนเอง ไม่โทษสิ่งแวดล้อม - ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้ สำเร็จตามที่กำหนดไว้ - ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นพยายาม จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย	/	/	/	/	/	4	80.00
5. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แต่สามารถ บรรลุได้ - แบ่งเป้าหมายใหญ่ๆ ออกเป็น เป้าหมายย่อยๆ	/	/	/	/	/	2	40.00
6. ฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาศักยภาพ และเรียนรู้จากประสบการณ์ - เรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลที่ ประสบความสำเร็จ	/	/	/	/	/	2	40.00
7. มองโลกในแง่ดี มองหาโอกาสจาก อุปสรรค	/	/	/	/	/	1	20.00
รวม	4	2	5	3	6		

จากตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ พบว่า มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัย

ส่วนใหญ่ เลือกเป็นองค์ประกอบ ที่มีค่าร้อยละตั้งแต่ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง และอิสระทางความคิด 2) การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ และ 3) ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ได้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด 2) การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ และ 3) ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย

นิยามเชิงปฏิบัติการของความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางคิด ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางคิด ไว้ดังนี้

ณพัชกร วณพานิช (2565) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ การที่เรามีความเชื่อมั่นว่าตนเองนั้นจะประสบผลสำเร็จ และสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีเท่าที่ตนเองนั้นสามารถทำได้ หรือเป็นไปได้ มีความภูมิใจในตนเอง ความสามารถของตน ความสำเร็จของตน และสิ่งที่ตนเองได้รับ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าหาญในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ตนกำลังกระทำ หรือเผชิญอยู่ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความเชื่อมั่นในตนเองนั้นเป็นกระบวนการทางด้านความคิดที่มีต่อตนเองและสิ่งต่าง ๆ รอบข้างหรือสิ่งที่ตนกระทำ เมื่อเรามีความเชื่อมั่นในตนเองเราก็จะมีความมั่นใจที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ และส่งผลต่อดีความคิด และจิตใจของตนเอง

Kendra Cherry (2024) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) คือความเชื่อมั่นของบุคคลในความสามารถของตนที่จะทำงานให้สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย ความเชื่อมั่นนี้ครอบคลุมถึงความมั่นใจในตนเองที่จะควบคุมพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม และมีแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย บุคคลสามารถมีความเชื่อมั่นในตนเองได้ในสถานการณ์และขอบเขตที่หลากหลาย เช่น ในโรงเรียน ที่ทำงาน ความสัมพันธ์ และด้านอื่นๆ ที่สำคัญ

โกเมนทร์ ชินวงศ์ (2565) กล่าวว่า การมีอิสรภาพทางด้านความคิด คือสามารถทำในสิ่งที่ตัวเองคิด ตัวเองฝัน ได้อย่างอิสระ ไม่เป็นนายตัวเองไม่ต้องรับคำสั่งจากใคร

บุษยมาศ แสงเงิน (2564) กล่าวว่า อิสรภาพทางความคิด คือ พลังและกระบวนการทางความคิดที่ไม่ถูกปิดกั้นหรือครอบงำจากสิ่งภายนอก ทำให้บุคคลสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ เสรีภาพทางความคิดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จ เพราะช่วยเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และสังคม

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสรภาพทางความคิด” ได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสรภาพทางความคิด คือ พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจให้สำเร็จ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจได้อย่างอิสระ ไม่ถูกครอบงำจากสิ่งภายนอก ใช้เสรีภาพทางความคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคม

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสรภาพทางความคิด” ได้แก่

1. ผู้บริหารปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์
2. ผู้บริหารใช้ความคิดและแนวทางที่ถูกต้องในการตัดสินใจโดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอก
3. ผู้บริหารสามารถนำความคิดหรือแนวทางของตนไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม

นิยามเชิงปฏิบัติการของการปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมายคุณลักษณะเฉพาะของการปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัตถุประสงค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของความเชื่อมั่นในตนเองและอิสรภาพทางคิด ไว้ดังนี้

ชัยการ วาทยานนท์ และคณะ (2564) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมาย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในงาน เห็นคุณค่า ในตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมหลักของ องค์การ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง และส่วนรวม

นางธัญญารัตน์ สาริกา (2566) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรที่บรรลุผลตามเป้าหมาย ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ประหยัด เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร อีกทั้งยังสามารถลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมาก ยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร

ณัฐกรวัชรสินธุ์และ ชุตติกาญจน์ ฉลาดสกุล (2566) กล่าวว่า การจัดการ คือ “กระบวนการที่บุคคลกลุ่มบุคคลดำเนินการเพื่อประสาน กิจกรรมของบุคคลอื่นให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่บุคคลเดียวไม่สามารถทำได้โดยลำพัง” “กระบวนการในการประสานกิจกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการ ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น”

นอกจากนี้ เกษม แก้วสนั่น และ เพ็ญศรี ฉิรินัง (2564) ยังได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร มีแนวทางในการบริหารจัดการประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้ 1) การบริหารเกี่ยวข้องกับกับการกำหนดนโยบายและการจัดการเป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2) การจัดการเป็นความหมายทั่วไปโดยรวมการบริหารเข้าไปด้วย แนวทางนี้มองว่า การจัดการเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินการขององค์กรธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดในชั้นการจัดการบรรลุผล และแนวทางที่ 3) การบริหารและการจัดการมีความหมายไม่แตกต่างกัน เป็นความหมายที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันนี้ แต่การนิยามใช้จะแตกต่างกัน โดยคำว่า การจัดการจะใช้ในหน้าที่การบริหารระดับสูง ในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งงาน และการควบคุมในองค์กรธุรกิจ ส่วนคำว่า การบริหารจะใช้ในหน้าที่เช่นเดียวกับการจัดการแต่ใช้ในองค์กรรัฐบาล อย่างไรก็ตาม คำสองคำนี้มักใช้แทนที่กันและกัน

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ” ได้ว่า การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานของตน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียและยกระดับคุณภาพงานให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งอาศัยกระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นการวางแผน ประสานงาน และควบคุมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การ

ดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร จนก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งต่อบุคคลและองค์กรโดยรวม

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ” ได้แก่

1. ผู้บริหารมีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง เพื่อให้บุคลากรใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า
3. ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐานขององค์กร
4. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
5. ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการประสานงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร
7. ผู้บริหารปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กรโดยรวม

เป้าหมาย
นิยามเชิงปฏิบัติการของความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของการปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัตถุประสงค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ไว้ดังนี้

เอื้ออารีย์ เหมะ (2563) ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง การแสดงออกถึงกล้าแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเอง กล้าเผชิญหน้าอุปสรรคและความผิดพลาด ตั้งมั่นกับสิ่งที่เลือกและลงมือทำ ไม่ล้มเลิกความตั้งใจ

นายธนัช สุขสมบูรณ์ (2566) กล่าวว่า ความกล้าแสดงออก คือ พฤติกรรมการแสดงออกความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา และมีความมั่นใจ โดยแสดงออกทางวจนภาษา อวัจนภาษา และความคิด

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ ว่า ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน

อาทิตย์ อรรถรุท (2563) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร มีการวางแผนการทำงาน ละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา และทำเต็มความสามารถ มีความสำนึกในหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม ยอมรับผลของการกระทำด้วย ความเต็มใจเพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ทันตามกำหนดเวลา

ไกรกิติ ทิพนก (2567) กล่าวว่า ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคหรือความยากลำบาก เปรียบเสมือนเปลวไฟที่ลุกโชน ไม่เคยดับมอด มุ่งมั่นเผาผลาญทุกสิ่งขวางกั้นเส้นทางสู่เป้าหมาย

นอกจากนั้น ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2567) กล่าวว่า เป้าหมาย (Goal) คือ ผลลัพธ์ที่สามารถบรรลุได้ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นขอบเขตกว้างๆ ความเป็นระยะยาว

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย” ได้ว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึง ความกล้าจะกล้าแสดงความคิดเห็นของตนอย่างตรงไปตรงมา พร้อมเผชิญหน้ากับอุปสรรคและไม่ย่อท้อต่อความผิดพลาด ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ตรงต่อเวลา มีความตั้งใจแน่วแน่ พยายามพยายามต่อเนื่อง และไม่ยอมล้มเลิกจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยอมรับผลการกระทำทั้งที่ดีและไม่ดีเพื่อปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย” ได้แก่

1. ผู้บริหารกล้าที่จะแสดงความเห็นต่างของตนเองต่อที่ประชุม เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่หลากหลาย
2. เมื่อพบปัญหาระหว่างดำเนินงาน ผู้บริหารแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
4. ผู้บริหารเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาก่อนเวลาราชการ และปฏิบัติงานจนครบเวลาราชการ
5. ผู้บริหารติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำผลมาพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด	พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจให้สำเร็จ สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจได้อย่างอิสระ ไม่ถูกครอบงำจากสิ่งภายนอก ใช้เสรีภาพทางความคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ชุมชน และสังคม	1. ผู้บริหารปฏิบัติงานในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์ 2. ผู้บริหารใช้ความคิดและแนวทางที่ถูกต้องในการตัดสินใจโดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอก 3. ผู้บริหารสามารถนำความคิดหรือแนวทางของตนไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม
2. การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานของตน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียและยกระดับคุณภาพงานให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งอาศัยกระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นการวางแผน ประสานงาน และควบคุมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร จนก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งต่อบุคคลและองค์กรโดยรวม	1. ผู้บริหารมีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง เพื่อให้บุคลากรใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า 3. ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐานขององค์กร 4. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 5. ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการประสานงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ 6. ผู้บริหารปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
		7. ผู้บริหารปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กรโดยรวม
3. ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย	พฤติกรรมที่บ่งบอกถึง ความกล้าจะกล้าแสดงความคิดเห็นของตนอย่างตรงไปตรงมา พร้อมเผชิญหน้ากับอุปสรรค และไม่ย่อท้อต่อความผิดพลาด ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ตรงต่อเวลา มีความตั้งใจแน่วแน่ ทุ่มเทความพยายามต่อเนื่อง และไม่ยอมล้มเลิกจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยอมรับผลการกระทำทั้งที่ดีและไม่ดีเพื่อปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น	1. ผู้บริหารกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่างของตนเองต่อที่ประชุม เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่หลากหลาย 2. เมื่อพบปัญหาระหว่างดำเนินงาน ผู้บริหารแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4. ผู้บริหารเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาก่อนเวลาราชการ และปฏิบัติงานจนครบเวลาราชการ 5. ผู้บริหารติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำผลมาพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การมีวิจาร์ณญาณ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิด ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการมีวิจาร์ณญาณ ดังนี้

กมล โภธิเย็น (2565) ได้กล่าวถึงการมีวิจาร์ณญาณไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน 2) การประมวลข้อมูลข่าวสาร 3) การตีความข้อเท็จจริงและการลงสรุปอ้างอิงจากหลักฐานที่มีอยู่ 4) การประเมินความเป็นไปได้และความน่าเชื่อถือของข้อมูล 5) การประยุกต์ใช้ข้อมูลเพื่อการสรุปอ้างอิงเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ณัฐพรรณ ภูมิฐาน และ โชคชัย สุเวชวัฒน์ (2566) ได้กล่าวถึงการมีวิจาร์ณญาณไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การตีความ ความสามารถในการทำความเข้าใจ อธิบาย และถอดความหมายจากข้อมูลหรือสถานการณ์การริเริ่มด้วยตนเองและการมุ่งเน้นในอนาคต 2) การวิเคราะห์การแยกแยะองค์ประกอบ ตรวจสอบความสัมพันธ์ และทำความเข้าใจโครงสร้างของข้อมูล 3) การประเมินผล การพิจารณาความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และคุณค่าของข้อมูลหรือข้อโต้แย้ง 4) การอธิบาย การแสดงเหตุผล วิธีคิด และขั้นตอนในการตัดสินใจอย่างชัดเจน 5) การสรุปอ้างอิง การคาดการณ์เพื่อตั้งสมมติฐานหรือข้อสรุป หรือทางเลือกในการปฏิบัติจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจที่ดี

ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ (2566) ได้กล่าวถึงการวิจาร์ณญาณไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การตั้งคำถาม 2) การตรวจสอบหลักฐาน 3) การวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อเลี่ยงอคติ 4) การหลีกเลี่ยงการใช้เหตุผลที่เกิดจากการใช้อารมณ์และไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง 5) การพิจารณาหลายแง่มุม 6) การเปิดใจรับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่เกิดในปัจจุบัน

วรินทร์ สิริพงษ์ณภัทร และคณะ (2567) ได้กล่าวถึงการมีวิจาร์ณญาณไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย เลือกประเด็นที่สนใจในการเรียนรู้ ข่าวสารปัจจุบัน 2) ระบุคำถาม มีประเด็นใดที่ควรพิจารณาจากเรื่องดังกล่าว เขียนข้อคำถามที่ครอบคลุม 3) ประมวลผลข้อมูล ค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อตอบคำถามดังกล่าว รวมถึงพิจารณาความน่าเชื่อถือ 4) ตั้งสมมติฐาน ความเป็นไปได้อื่น ๆ ที่อาจเป็นไปได้ 5) ลงข้อสรุป สรุปประเด็นสำคัญของข้อมูลที่มีและความเป็นไปได้ เลือกตัดสินใจลงข้อสรุป

ชนโชค โลกศกระวี (2567) ได้กล่าวถึงการมีวิจาร์ณญาณไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) เปิดใจกว้าง ละวางอคติและการตัดสิน 2) ทำความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์ให้รอบด้าน 3) พัฒนาหลักเกณฑ์เพื่อการประเมิน กล้าตัดสินใจ 4) สังเคราะห์คำตอบ มีความคิดสร้างสรรค์

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ และกำหนดองค์ประกอบย่อยของการมีวิจาร์ณญาณ จากทัศนะของนักวิชาการและจากผลการศึกษางานวิจัยจำนวน 5 แหล่งดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการและนักวิจัยอาจให้คำนิยามที่แตกต่างกันไป เพื่อให้การนำองค์ประกอบ ที่ได้มาแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่อาจมีความแตกต่างในการเขียนเพื่อให้เป็นกลาง ที่สามารถสะท้อนให้เห็นหรือครอบคลุมองค์ประกอบที่ใช้ชื่อแตกต่างกันให้เห็นถึง ความหมายเป็นนัยเดียวกัน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน 2) ทำความเข้าใจปัญหา

วิเคราะห์ให้รอบด้าน 3) การวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อเลี่ยงอคติ 4) ตั้งสมมติฐาน ความเป็นไปได้อื่น ๆ ที่อาจเป็นไปได้

2. การประมวลข้อมูลข่าวสาร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ การแยกแยะองค์ประกอบ ตรวจสอบความสัมพันธ์ และทำความเข้าใจโครงสร้างของข้อมูล 2) การตรวจสอบหลักฐาน 3) ประมวลข้อมูล ค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อตอบคำถามดังกล่าว รวมถึงพิจารณาความน่าเชื่อถือ

3. การสังเคราะห์และลงข้อสรุป มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) การตีความข้อเท็จจริงและการลงสรุปอ้างอิงจากหลักฐานที่มีอยู่ 2) การตีความความสามารถในการทำความเข้าใจ อธิบาย และถอดความหมายจากข้อมูลหรือสถานการณ์การริเริ่มด้วยตนเองและการมุ่งเน้นในอนาคต 3) การพิจารณาหลายแง่มุม 4) ลงข้อสรุป สรุปประเด็นสำคัญของข้อมูลที่มีและความเป็นไปได้ เลือกตัดสินใจลงข้อสรุป 5) สังเคราะห์คำตอบมีความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของการมีวิจารณญาณ ที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิจารณญาณ ดังแสดงในตารางที่ 2.8 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.8 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิจารณญาณ

องค์ประกอบย่อยของ การมีวิจารณญาณ	กมล โพธิเย็น (2565)	ณัฐพรธณ ภูมิฐาน, โชคชัย สุเวชวัฒน์ (2566)	ณัฐภัทร แสงมณฑา และคณะ. (2566)	วรินทร์ สิริพงษ์ภัทร และคณะ. (2567)	ธนโชค โลกศกรศรี (2567)	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดเป้าหมายในการ เรียนรู้	/					1	20.00

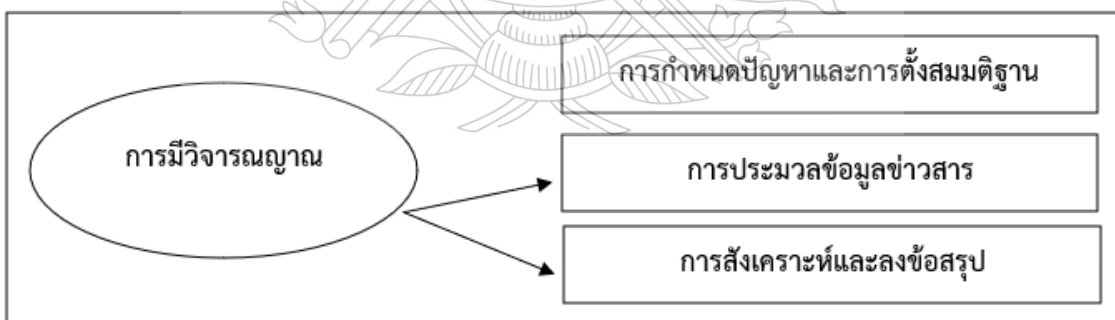
องค์ประกอบย่อยของ การมีวิจารณ์ญาณ	กมล โพธิ์เย็น (2565)	ณัฐพรรณ ภูมิฐาน, โชคชัย สุเวชวัฒน์ (2566)	ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ. (2566)	วรินทร์ สิริพงษ์ณภัทร และคณะ. (2567)	ธนโชค โลกเอศกระวี (2567)	ความถี่	ร้อยละ
2. การตั้งคำถามที่มีประเด็น ครอบคลุม - การตั้งคำถาม - ระบุคำถาม มีประเด็นใดที่ ควรพิจารณาจากเรื่องดังกล่าว เขียนข้อคำถามที่ครอบคลุม						2	40.00
3. การกำหนดปัญหาและการ ตั้งสมมติฐาน - ทำความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์ให้รอบด้าน - การวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อ เลี่ยงอคติ - ตั้งสมมติฐาน ความเป็นไปได้ อื่น ๆ ที่อาจเป็นไปได้	/		/	/		4	80.00
4. การประมวลข้อมูลข่าวสาร - การวิเคราะห์ การแยกแยะ องค์ประกอบ ตรวจสอบ ความสัมพันธ์ และทำความเข้าใจ โครงสร้างของข้อมูล - การตรวจสอบหลักฐาน	/		/	/		4	80.00

องค์ประกอบย่อยของ การมีวิจารณ์ญาณ	กมล โพธิเย็น (2565)	ณัฐพรรณ ภูมิฐาน, โชคชัย สุเวชวัฒน์ (2566)	ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ. (2566)	วรินทร์ สิริพงษ์ณภัทร และคณะ. (2567)	ธนโชค โลกศกรศรี (2567)	ความถี่	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> - การอธิบาย การแสดงเหตุผล วิธีคิด และขั้นตอนในการตัดสินใจ อย่างชัดเจน - การหลีกเลี่ยงการใช้เหตุผลที่ เกิดจากการใช้อารมณ์และไม่ได้ อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง 							
7. การประเมินผล						2	40.00
<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินความเป็นไปได้ และความน่าเชื่อถือของข้อมูล - การประเมินผล การพิจารณา ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และ คุณค่าของข้อมูลหรือข้อโต้แย้ง 							
8. การประยุกต์ใช้ข้อมูลและต่อ						2	40.00
<ul style="list-style-type: none"> ยอมนำไปสู่การปฏิบัติ - การประยุกต์ใช้ข้อมูลเพื่อการ สรุปอ้างอิงเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ - การสรุปอ้างอิง การ คาดการณ์เพื่อตั้งสมมติฐานหรือ ข้อสรุป หรือทางเลือกในการ ปฏิบัติจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการ ตัดสินใจที่ดี 							

องค์ประกอบย่อยของ การมีวิจารณ์ญาณ	กมล โพธิ์เย็น (2565)	ณัฐพรรณ ภูมิฐาน, โชคดี สุขเจริญ (2566)	ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ. (2566)	วรินทร์ สิริพงษ์ภัทร และคณะ. (2567)	จโนช โสเภครศรี (2567)	ความถี่	ร้อยละ
9. การเปิดใจรับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน - เปิดใจกว้าง ละวางอคติและการตัดสิน	/	/	/	/	/	2	40.00
10. พัฒนาหลักเกณฑ์การประเมิน	/	/	/	/	/	1	20.00
รวม	5	5	6	5	4		

จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิจารณ์ญาณ พบว่า มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 10 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ เลือกเป็นองค์ประกอบ ที่มีค่าร้อยละตั้งแต่ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน 2) การประมวลข้อมูลข่าวสาร 3) การสังเคราะห์และลงข้อสรุป

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดการมีวิจารณ์ญาณได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีวิจารณ์ญาณ

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การมีวิจารณ์ญาณ ที่ได้จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน 2) การประมวลข้อมูลข่าวสาร 3) การสังเคราะห์และลงข้อสรุป

นิยามเชิงปฏิบัติการของการกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของการกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการ กำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน ไว้ดังนี้

กมล โพธิเย็น (2565) กล่าวว่า การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน หมายถึง กระบวนการใช้สติปัญญาเพื่อพิจารณาไตร่ตรองถึงต้นตอของประเด็นสงสัยอย่างรอบคอบ พร้อมกับการคาดการณ์แนวทางคำตอบเบื้องต้นโดยอาศัยหลักการและเหตุผล เพื่อใช้เป็นฐานในการ กลับกรองและประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนจะนำไปปฏิบัติหรือสรุปเป็นความรู้ที่ถูกต้อง ต่อไป

ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ (2566) กล่าวว่า การกำหนดปัญหาและการ ตั้งสมมติฐาน หมายถึง ทักษะการตั้งคำถามกับข้อสันนิษฐานเดิมๆ เพื่อให้เกิดการแยกแยะปัญหาและ รายละเอียดของข้อมูลได้อย่างชัดเจน อันจะนำไปสู่การตัดสินใจที่เชื่อถือได้บนพื้นฐานของข้อมูลที่ ถูกต้องในที่สุด

วรินทร์ สิริพงษ์ณภัทร และคณะ (2567) กล่าวว่า การกำหนดปัญหาและการ ตั้งสมมติฐาน หมายถึง กระบวนการที่ต้องอาศัยการตั้งคำถามในเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจ เป้าหมายและตรวจสอบความถูกต้องของความคิดก่อนที่จะนำไปสู่การรวบรวมข้อมูลและการลง ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือ

ธนโชค โลเกศกระวี (2567) กล่าวว่า การกำหนดปัญหาและการ ตั้งสมมติฐาน หมายถึง ทักษะการแยกแยะระหว่าง "สิ่งที่คิดเอาเอง" กับ "ความจริง" ผ่านการตั้ง คำถามเพื่อหาใจกลางของปัญหา และการคาดการณ์แนวทางแก้ไขโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน เพื่อให้ได้ ข้อสรุปที่รอบด้านและนำไปใช้งานได้จริงในสถานการณ์จริง

สรุป การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน หมายถึง กระบวนการใช้ สติปัญญาเพื่อระบุดต้นตอของปัญหาที่แท้จริงผ่านการตั้งคำถามเชิงลึกและการแยกแยะข้อเท็จจริงออก จากความเชื่อส่วนบุคคล พร้อมทั้งเป็นการคาดการณ์แนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิดและวางขอบเขตในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ อย่างรอบด้านและน่าเชื่อถือ

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน” ได้แก่

1. ผู้บริหารสามารถระบุสาเหตุของปัญหาได้มากกว่าการมองเพียงอาการที่ปรากฏ
2. ผู้บริหารมีการกำหนดสมมติฐานหรือคาดการณ์ผลลัพธ์ล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าการใช้เพียงประสบการณ์หรืออคติส่วนตัว
3. ผู้บริหารสามารถแยก ข้อเท็จจริง ออกจาก ความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน
4. ผู้บริหารมีการกำหนดประเด็นคำถามหลัก ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ทีมงานแก้ปัญหาได้ตรงจุด
5. ผู้บริหารมีการคาดการณ์ผลกระทบ และตรวจสอบความสมเหตุสมผลของแนวทางแก้ไขก่อนลงมือทำ

นิยามเชิงปฏิบัติการของการประมวลข้อมูลข่าวสาร

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมายคุณลักษณะเฉพาะของการประมวลข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการประมวลข้อมูลข่าวสาร ไว้ดังนี้

กมล โปธิเย็น (2565) กล่าวว่า การประมวลข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การระบุข้อมูลที่จำเป็น รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หาหลักฐาน และจัดระบบข้อมูลอย่างมีเหตุผล เป็นขั้นตอนสำคัญของการมีวิจาร์ณญาณ

ณัฐพรธม ภูมิฐาน และ โชคชัย สุเวชวัฒน์ (2566) กล่าวว่า การทำความเข้าใจโครงสร้างของข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยแยกแยะองค์ประกอบที่สำคัญออกจากกัน ตรวจสอบความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ และความแตกต่างระหว่างข้อมูล มุ่งเน้นการทำความเข้าใจโครงสร้างของข้อมูลอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การใช้เหตุผลและการตัดสินใจที่ถูกต้อง

ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ (2566) กล่าวว่า การประมวลข้อมูลข่าวสาร เป็นกระบวนการพิจารณาความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความสมบูรณ์ของข้อมูลหรือหลักฐานที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ การตรวจสอบหลักฐานอย่างรอบคอบช่วยป้องกันการตัดสินใจที่ผิดพลาดและเพิ่มความแม่นยำในการสรุปผล

วรินทร์ สิริพงษ์ณภัทร และคณะ (2567) กล่าวว่า การประมวลข้อมูล ข่าวสารหมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนรวบรวม ตรวจสอบ และจัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นหลักฐานในการคิดและตัดสินใจ

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การประมวลข้อมูล ข่าวสาร” ได้ว่า การประมวลข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการระบุและเลือก ข้อมูลที่จำเป็น รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความสมบูรณ์ ของข้อมูล แล้วจัดระบบข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ประกอบการคิด การตัดสินใจ และการสรุปผลได้อย่างแม่นยำ

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การประมวลข้อมูล ข่าวสาร” ได้แก่

1. ผู้บริหารเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ
2. ผู้บริหารเลือกใช้ข้อมูลผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำมาใช้
3. ผู้บริหารบันทึกและจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการใช้งาน

นิยามเชิงปฏิบัติการของการสังเคราะห์และลงข้อสรุป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของการสังเคราะห์และลงข้อสรุป ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อ วัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการสังเคราะห์และลงข้อสรุป ไว้ดังนี้

กมล โพธิเย็น (2565) กล่าวว่า การตีความข้อเท็จจริงและการลงสรุป คือ การพิจารณาข้อมูลที่ได้มา โดยใช้หลักฐานสนับสนุนเพื่อทำความเข้าใจและอธิบายข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง การตีความช่วยให้แยกแยะได้ว่าข้อมูลใดคือข้อเท็จจริง ข้อมูลใดคือความคิดเห็น ก่อนนำไปสู่การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลและเป็นไปได้ การลงสรุปเป็นการเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมจากข้อมูลและหลักฐาน เช่น การใช้เหตุผลแบบอุปนัยหรือนิรนัย เพื่อตัดสินใจและอธิบายอย่างสมเหตุสมผล

ณัฐพรรณ ภูมิฐาน และ โชคชัย สุเวชวัฒน์ (2566) กล่าวว่า การพิจารณาหลายแง่มุม หมายถึง การเปิดใจมองปัญหา เหตุผล หรือข้อมูลจากหลายมิติ ทั้งด้านบวกและลบ ต้องใช้กระบวนการคิดเปรียบเทียบ วิเคราะห์ความแตกต่างและความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มาจากหลาย มุมมองช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ ลดอคติ และได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมมากขึ้น

ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ (2566) กล่าวว่า การสังเคราะห์ หมายถึง กระบวนการนำข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือเหตุผลจากหลายแหล่ง มาประมวลรวมกันอย่างมีระบบ และการลงข้อสรุป เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ ที่ใช้ข้อมูลและหลักฐานที่ตรวจสอบแล้วมาพิจารณาเพื่อหาข้อสรุปที่สมเหตุสมผล

วรินทร์ สิริพงษ์ณภัทร และคณะ (2567) กล่าวว่า การสังเคราะห์เพื่อลงข้อสรุป คือความสามารถในการรวบรวมแนวคิดหรือหลักฐานจากหลายแหล่ง มาผสมผสานและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การสังเคราะห์และลงข้อสรุป” ได้ว่า การสังเคราะห์และลงข้อสรุป หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการประมวลผลอย่างเป็นระบบ โดยใช้การเปรียบเทียบ วิเคราะห์ความแตกต่าง ความสัมพันธ์ เพื่อนำไปตีความ แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น และอธิบายความหมายได้อย่างถูกต้อง และลงข้อสรุปด้วยการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การสังเคราะห์และลงข้อสรุป” ได้แก่

1. ผู้บริหารสามารถเปรียบเทียบข้อมูลเพื่อพิจารณาความแตกต่างและความเหมือน และเลือกข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา
2. ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารแยกแยะได้ว่าข้อมูลใดคือข้อเท็จจริง และข้อมูลใดคือความคิดเห็น
4. ผู้บริหารสามารถตีความหรืออธิบายข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่ายและถูกต้อง
5. ผู้บริหารลงข้อสรุปจากข้อมูลที่ตรวจสอบแล้วอย่างสมเหตุสมผล

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิจารณ์ญาณ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การกำหนดปัญหา และการตั้งสมมติฐาน	กระบวนการใช้สติปัญญาเพื่อระบุต้นตอของปัญหาที่แท้จริง ผ่านการตั้งคำถามเชิงลึกและการแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความเชื่อส่วนบุคคล พร้อม	1. ผู้บริหารสามารถระบุสาเหตุของปัญหาได้มากกว่าการมองเพียงอาการที่ปรากฏ 2. ผู้บริหารมีการกำหนดสมมติฐานหรือคาดการณ์ผลลัพธ์ล่วงหน้า โดย

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	<p>ทั้งเป็นการคาดการณ์แนว ทางแก้ไขอย่างมีเหตุผลโดยใช้ ข้อมูลเป็นฐาน เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องของแนวคิดและ วางขอบเขตในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ อย่างรอบด้านและน่าเชื่อถือ</p>	<p>อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าการ ใช้เพียงประสบการณ์หรืออคติส่วนตัว</p> <p>3. ผู้บริหารสามารถแยก ออกจาก ความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน ได้อย่างชัดเจน</p> <p>4. ผู้บริหารมีการกำหนดประเด็น คำถามหลัก ที่ชัดเจน เพื่อเป็น แนวทางให้ทีมงานแก้ปัญหาได้ตรงจุด</p> <p>5. ผู้บริหารมีการคาดการณ์ผลกระทบ และตรวจสอบความสมเหตุสมผลของ แนวทางแก้ไขก่อนลงมือทำ</p>
<p>2. การประมวลข้อมูล ข่าวสาร</p>	<p>ความสามารถของบุคคลในการ ระบุและเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความถูกต้อง ความ น่าเชื่อถือ และความสมบูรณ์ ของข้อมูล แล้วจัดระบบข้อมูล อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ ประกอบการคิด การตัดสินใจ และการสรุปผลได้อย่างแม่นยำ</p>	<p>1. ผู้บริหารเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับ งานที่ทำ</p> <p>2. ผู้บริหารเลือกใช้ข้อมูลผ่านการ ตรวจสอบความถูกต้อง ความ น่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำมาใช้</p> <p>3. ผู้บริหารบันทึกและจัดเก็บข้อมูลไว้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการใช้ งาน</p>
<p>3. การสังเคราะห์และ ลงข้อสรุป</p>	<p>ความสามารถของบุคคลในการ ประมวลผลอย่างเป็นระบบ โดย ใช้การเปรียบเทียบ วิเคราะห์ ความแตกต่าง ความสัมพันธ์ เพื่อนำไปตีความ แยกแยะ ข้อเท็จจริงออกจากความ คิดเห็น และอธิบายความหมาย</p>	<p>1. ผู้บริหารสามารถเปรียบเทียบ ข้อมูลเพื่อพิจารณาความแตกต่างและ ความเหมือน และเลือกข้อมูลที่มี ประโยชน์ต่อสถานศึกษา</p> <p>2. ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยต่างๆ ก่อนตัดสินใจ ดำเนินการปฏิบัติงาน</p>

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	ได้อย่างถูกต้อง และลงข้อสรุป ด้วยการชี้เหตุผลเชิงตรรกะ	3. ผู้บริหารแยกแยะได้ว่าข้อมูลใดคือข้อเท็จจริง และข้อมูลใดคือความคิดเห็น 4. ผู้บริหารสามารถตีความหรืออธิบายข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย และถูกต้อง 5. ผู้บริหารลงข้อสรุปจากข้อมูลที่ตรวจสอบแล้วอย่างสมเหตุสมผล

5. การวางแผน ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิด ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการวางแผน ดังนี้

Chia-Huei Wu (2011) ได้กล่าวถึง การวางแผน ไว้ 5 ประการดังนี้ 1) การประเมินผู้เกี่ยวข้อง 2) การกำหนดกรอบเวลา 3) การวางแผนทรัพยากรและการสนับสนุน 4) การเตรียมแผนสำรอง และ 5) การพิจารณาผลกระทบ

Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019) ได้กล่าวถึง การวางแผน ไว้ 5 ประการดังนี้ 1) การคาดการณ์ล่วงหน้า 2) การเตรียมการล่วงหน้า 3) การวางแผนสำรอง 4) การระบุและบริหารความเสี่ยง และ 5) การปฏิบัติจริง

Lira Cristinne Ferreira Santos (2021) ได้กล่าวถึง การวางแผน ไว้ 4 ประการดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วม 2) การมีคุณธรรมในการตัดสินใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจให้ทีม และ 4) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ณัฐกานต์ ศรีโกศา (2567) ได้กล่าวถึง การวางแผน ไว้ 6 ประการดังนี้ 1) การวางแผนร่วมกับบุคลากร 2) การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 4) การติดตามและประเมินผล 5) การสื่อสารและถ่ายทอดแผน และ 6) การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ

นพต อุตมวิศวกุล (2566) ได้กล่าวถึง การวางแผน ไว้ 4 ประการดังนี้ 1) การวางแผนเป็นกระบวนการ 2) การตัดสินใจเพื่อการกระทำ 3) การคำนึงถึงอนาคต และ 4) การบรรลุวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ และกำหนดองค์ประกอบย่อยของ การวางแผน จากทัศนะของนักวิชาการและจากผลการศึกษางานวิจัย จำนวน 5 แหล่งดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเหมือนกันแต่นักวิชาการและนักวิจัยอาจให้คำนิยามที่แตกต่างกันไป เพื่อให้การนำองค์ประกอบ ที่ได้มาแสดงใน

ตารางสังเคราะห์ที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่อาจมีความแตกต่างในการเขียนเพื่อให้เป็นกลาง ที่สามารถสะท้อนให้เห็นหรือครอบคลุมองค์ประกอบที่ใช้ชื่อแตกต่างกันให้เห็นถึง ความหมายเป็นนัยเดียวกัน ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรและการสนับสนุน 2) การวางแผนร่วมกับบุคลากร และ 3) การวางแผนเป็นกระบวนการ

2. การคาดการณ์ล่วงหน้า มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) การเตรียมการล่วงหน้า และ 2) การคำนึงถึงอนาคต

3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และ 2) การบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของ การวางแผน ที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ การวางแผน ดังแสดงในตารางที่ 2.10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.10 ความถี่ การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ การวางแผน

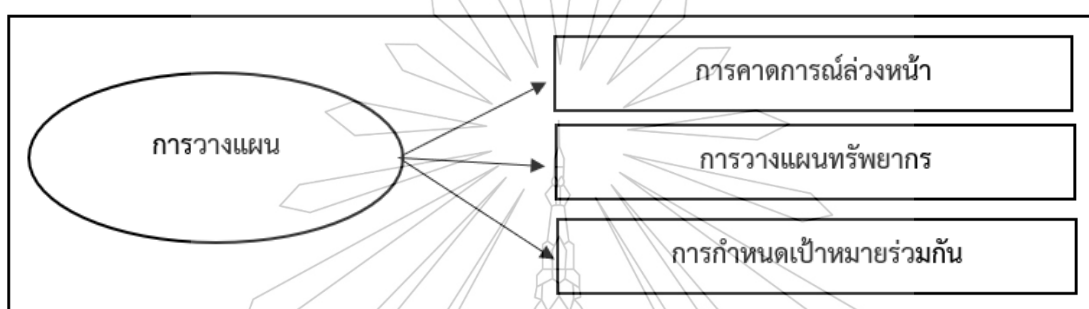
องค์ประกอบย่อยของ การวางแผน	Chia-Huei Wu (2011)	Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019)	Lira Cristinne Ferreira Santos (2021)	ณัฐกานต์ ศรีโสภา (2567)	นพตล อุดมวิศกุล (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. การประเมินผู้เกี่ยวข้อง	/					1	20.00
2. การกำหนดกรอบเวลา	/					1	20.00
3. การวางแผนทรัพยากร						3	60.00
- การวางแผนทรัพยากรและ การสนับสนุน	/						
- การวางแผนร่วมกับบุคลากร			/				

องค์ประกอบย่อยของ การวางแผน	Chia-Huei Wu (2011)	Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019)	Lira Cristinne Ferreira Santos (2021)	ณัฐฎิภาณต์ ศรีโศคา (2567)	นพดล อุดมวิศกุล (2566)	ความถี่	ร้อยละ
- การวางแผนเป็น กระบวนการ					/		
4. การเตรียมแผนสำรอง	/					2	40.00
- การวางแผนสำรอง		/					
5. การพิจารณาผลกระทบ	/					2	40.00
- การระบุและบริหารความเสี่ยง		/					
6. การคาดการณ์ล่วงหน้า		/		/		4	80.00
- การเตรียมการล่วงหน้า		/					
- การคำนึงถึงอนาคต					/		
7. การปฏิบัติจริง		/				1	20.00
8. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน			/			3	60.00
- การกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจน				/			
- การบรรลุวัตถุประสงค์					/		
9. การมีคุณธรรมในการตัดสินใจ			/			2	40.00
- การตัดสินใจเพื่อการกระทำ					/		
10. การสร้างแรงบันดาลใจให้ทีม			/			2	40.00
- การสร้างแรงจูงใจและความ ร่วมมือ					/		
11. การปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง			/			1	20.00
12. การติดตามและประเมินผล				/		1	20.00
13. การสื่อสารและถ่ายทอดแผน				/		1	20.00
รวม	5	5	4	6	4		

จากตารางที่ 2.10 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ การวางแผน พบว่า มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 13 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ ในการพิจารณาจากร้อยละขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ เลือกเป็นองค์ประกอบ ที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การคาดการณ์ล่วงหน้า 2) การวางแผนทรัพยากร 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

จากองค์ประกอบหลักข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัด การวางแผน ได้ดังภาพที่

2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การวางแผน

จากภาพที่ 2.6 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การวางแผน ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) การคาดการณ์ล่วงหน้า 2) การวางแผนทรัพยากร 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

นิยามเชิงปฏิบัติการของการคาดการณ์ล่วงหน้า

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมาย คุณลักษณะเฉพาะของการคาดการณ์ล่วงหน้า ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการคาดการณ์ล่วงหน้า ไว้ดังนี้

Lawretta Adaobi ONYEKWERE (2019) กล่าวว่า การคาดการณ์ล่วงหน้า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต” โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ณัฐกานต์ ศรีโกศา (2567) กล่าวว่า การคาดการณ์ล่วงหน้า หมายถึง การคาดคะเนความเสี่ยง ปัญหา และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อวางแผนแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบก่อนที่จะเกิดปัญหาจริง

นพดล อุดมวิศวกุล (2566) กล่าวว่า การคาดการณ์ล่วงหน้า หมายถึง การวางแผนเป็นการคาดการณ์อนาคตซึ่งมีความไม่แน่นอนเป็นลักษณะสำคัญ ด้วยเหตุนี้ การวางแผนที่ดีจะต้องมีวิธีการและเครื่องมือในการคาดหวังกอนาคตที่แม่นยำให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การคาดการณ์ล่วงหน้า” ได้ว่า การคาดการณ์ล่วงหน้า หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อคาดคะเนความเสี่ยง ปัญหา หรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้น และวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างรอบคอบ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือและพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การคาดการณ์ล่วงหน้า” ได้แก่

1. ผู้บริหารใช้ข้อมูลเดิมและข้อมูลปัจจุบันในการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
2. ผู้บริหารคาดคะเนความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ล่วงหน้า
3. ผู้บริหารเตรียมแผนรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ

นิยามเชิงปฏิบัติการของการวางแผนทรัพยากร

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมายคุณลักษณะเฉพาะของการวางแผนทรัพยากร ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการวางแผนทรัพยากรไว้ดังนี้

Chia-Huei Wu (2011) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากร เป็น กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมต่อเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเชิงรุกจะต้องรู้จักจัดสรรคน เวลา งบประมาณ และเทคโนโลยีอย่างรอบคอบ โดยเน้นการ “ใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาดและคาดการณ์การใช้ในอนาคต” เพื่อป้องกันการขาดแคลนหรือสูญเปล่า

ณัฐวิภากร ศรีโกศา (2567) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากร หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นพดล อุดมวิศวกุล (2566) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากร หมายถึง กระบวนการวางแผนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์

สูงสุด การวางแผนลักษณะนี้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ การวางแผนทรัพยากรยังเป็นการผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลา ให้ทำงานสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การวางแผนทรัพยากร” ได้ว่า การวางแผนทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลา อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยมีการปรับปรุงและพัฒนาแผนอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การวางแผนทรัพยากร” ได้แก่

1. ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลาให้เหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียน
3. ผู้บริหารสามารถปรับปรุงแผนการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลง

นิยามเชิงปฏิบัติการของการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัย ทำให้เข้าใจความหมายคุณลักษณะเฉพาะของการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ที่สามารถนำไปกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อวัดองค์ประกอบย่อย ซึ่งนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายและลักษณะของการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ไว้ดังนี้

Lira Cristinne Ferreira Santos (2021) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การร่วมกันกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วม ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน โดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสภาพจริงของโรงเรียน

ณัฐฎิกานต์ ศรีโสภา (2567) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การวางแผนเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา โดยผู้บริหารต้องสื่อสารเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

นพดล อุตมวิศวกุล (2566) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมจากบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายเดียวกัน

สรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน” ได้ว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา บริบทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน มุ่งมั่นดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

นิยามข้างต้น สามารถสร้างประเด็นข้อคำถาม “การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน” ได้แก่

1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นไปอย่างสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของชุมชน
3. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ตารางที่ 2.11 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการของ การวางแผน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การคาดการณ์ล่วงหน้า	ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อคาดการณ์ความเสี่ยง ปัญหา หรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้น และวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างรอบคอบ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือและพัฒนาองค์กรให้ก้าว	1. ผู้บริหารใช้ข้อมูลเดิมและข้อมูลปัจจุบันในการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 2. ผู้บริหารคาดคะเนความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ล่วงหน้า 3. ผู้บริหารเตรียมแผนรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	<p>ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	
<p>2. การวางแผนทรัพยากร</p>	<p>ความสามารถของบุคคลในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเวลา อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยมี การปรับปรุงและพัฒนาแผน อย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กร สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน</p>	<p>1. ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง</p> <p>2. ผู้บริหารจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลาให้ เหมาะสมกับภารกิจของโรงเรียน</p> <p>3. ผู้บริหารสามารถปรับปรุงแผนการ ใช้ ทรัพยากรให้ สอดคล้องกับ สถานการณ์ และความต้องการที่ เปลี่ยนแปลง</p>
<p>3. การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน</p>	<p>กระบวนการที่ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ร่วมกันวางเป้าหมาย ในการพัฒนาโรงเรียน โดย คำนึงถึงความสอดคล้องกับ นโยบายทางการศึกษา บริบท ของโรงเรียน และความต้องการ ของชุมชน เพื่อให้บุคลากรทุก ฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน มุ่งมั่น ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถขับเคลื่อนการ พัฒนาโรงเรียนให้ บรรลุ เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและ ยั่งยืน</p>	<p>1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายของโรงเรียน</p> <p>2. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียนเป็นไปอย่างสอดคล้องกับ นโยบายทางการศึกษาและบริบทของ ชุมชน</p> <p>3. ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและ นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง</p> <p>4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่าย ร่วมมือกันขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน</p>

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

กระบวนการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำนวนมากเพื่อลดให้อยู่ในรูปของกลุ่มตัวแปรย่อยหรือองค์ประกอบที่มีความหมาย การวิเคราะห์นี้มีความสำคัญในการตรวจสอบโครงสร้างของข้อมูล ช่วยให้เห็นปัจจัยแฝงที่อธิบายความแปรปรวนร่วมของตัวแปรได้ชัดเจนมากขึ้น กระบวนการนี้คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งจะได้นำเสนอในหัวข้อต่อไป

2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การทำความเข้าใจความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจแนวคิด กระบวนการ และการประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติชนิดนี้อย่างถูกต้อง การทราบความหมายที่ชัดเจนช่วยให้นักวิจัยสามารถเลือกใช้วิธีวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตลอดจนตีความผลลัพธ์ได้ตรงตามแนวคิดทางทฤษฎี ดังนั้น การศึกษาความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการหลายท่านจึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจอย่างถูกต้องและเป็นระบบก่อนนำไปใช้ในงานวิจัยจริง

Mohsen Tavakol & Angela Wetzel (2020) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis: FA) หมายถึง กระบวนการทางสถิติที่ช่วยทำให้ชุดข้อมูลที่ซับซ้อนจำนวนมากมีความเข้าใจง่ายขึ้น โดยใช้เพื่อสำรวจ “มิติพื้นฐาน” หรือ “ปัจจัยแฝง (latent factors)” ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวที่สังเกตได้ FA จะช่วยลดจำนวนตัวแปรที่ซ้ำซ้อนลง โดยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันและรวมอยู่ภายใต้ปัจจัยใด การวิเคราะห์นี้จึงช่วยให้นักวิจัยเข้าใจโครงสร้างของข้อมูล และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของแบบวัดหรือเครื่องมือวิจัย

นายทศพร มนตรีวงษ์ (2559) ได้ให้นิยามของ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ว่าเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่จากรวมกลุ่มกันของตัวแปรที่มีลักษณะหรือคุณสมบัติของข้อมูลเหมือนๆ กัน ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูง และตัดตัวแปรที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มได้ให้หมดไป

สุนทรพจน์ คำรงค์พานิช (2563) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ มิได้มีความหมายหรือลักษณะการวัดที่สังเกตได้ชัดเจนเพียงมิติเดียวแต่เป็นเสมือนเครื่องมือที่ช่วยให้นักวิจัย เกิดความเข้าใจในตัวแปรที่วัดได้ชัดเจนก่อนใช้ประโยชน์

จิรนนท์ ทุมวัน (2560) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้อย่างทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง

ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

กัญญาวิร์ บัดแก้ว (2567) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีการที่จะจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีหลากหลายให้ลดจำนวนลงโดยจัดเรียงให้ความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มเดียวกันหรือ Factor เดียวกัน เพื่อตรวจสอบและอธิบายความสัมพันธ์ของโครงสร้างประกอบจึงเป็นวิธีการทางสถิติที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อเสนอชุดของตัวแปรหลายๆ ตัว ใน รูปของตัวแปรมิติ (Factor) ที่มีจำนวนน้อยลง

สิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์ (2561) การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึงเทคนิควิธีการทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือ รวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวก และทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่าง องค์ ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่หรือการทดลองหรือ ยืนยันทฤษฎีเดิม

สรุป การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรจำนวนมาก เพื่อค้นหาปัจจัยแฝงที่อธิบายโครงสร้างของข้อมูลได้อย่างชัดเจน ช่วยลดจำนวนตัวแปรให้เหลือเฉพาะกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันสูง ทำให้เข้าใจข้อมูลได้ง่ายขึ้นและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัด ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และสร้างแบบจำลองทางทฤษฎีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการคือ (รัตนภรณ์ ชูรา, 2564)

2.2.2.1. เพื่อสำรวจ และระบุองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลที่ได้จะช่วยให้สามารถ ลดจำนวนตัวแปรลงและสรุปจำนวนคุณลักษณะเด่นของตัวแปรแฝงที่เกิดจากการรวมตัว ของตัวแปรได้ชัดเจนขึ้นทำให้ง่ายและสะดวกต่อการแปลความหมาย ตลอดจนการพิจารณาโครงสร้าง ภายในของคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาได้ชัดเจนมากขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ในส่วนนี้เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

2.2.2.2. เพื่อทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของคุณลักษณะ หรือ โครงสร้างความสัมพันธ์ ของข้อมูลที่นักวิจัยมีมาก่อน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบมาตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกับสมมุติฐานเพียงใด มักนำไปใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของเครื่องมือวัดตัวแปรทางสังคมศาสตร์ซึ่งมีองค์ประกอบเชิง

ทฤษฎีที่มีความซับซ้อน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในส่วนนี้เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.2.3 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.2.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้หรือมีความรู้้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

2.2.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มี ความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

2.2.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.4.1 ลดจำนวนตัวแปรโดยการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมติฐาน T - test, Z - test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม(Discriminant Analysis) เป็นต้น (จิรนนท์ ทุมวัน. 2560)

2.2.4.2 ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicolinearty) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหา นี้ คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่าองค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป (จิรนนท์ ทุมวัน. 2560)

2.2.4.3 ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่

สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนได้ (จิรนนท์ ทุมวัน. 2560)

2.2.5 ความหมายของค่าต่างๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ความหมายของค่าที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้

2.2.5.1 องค์ประกอบร่วมกัน (Common Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปมารวมกันอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยองค์ประกอบรวมจะอาศัยจากค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า r องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กันมาก จะเป็น องค์ประกอบที่มีความหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.5.2 องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) ได้แก่ องค์ประกอบที่มีตัวแปรเพียงตัวเดียว

2.2.5.3 ความร่วมกัน (Communalities) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่นๆ ที่เหลือทั้งหมด มีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 ถ้าตัวแปรใดมีค่านี้น้อย ตัวแปรนั้นจะถูกตัดออก ค่านี้นี้ดูได้จาก Initial Statistic หรือค่าทแยงมุมของ Reproduced Correlation Matrix ความร่วมกัน (สิริการย์ ไตรภพชนพัฒน์. 2561) ดังภาพที่ 2.7



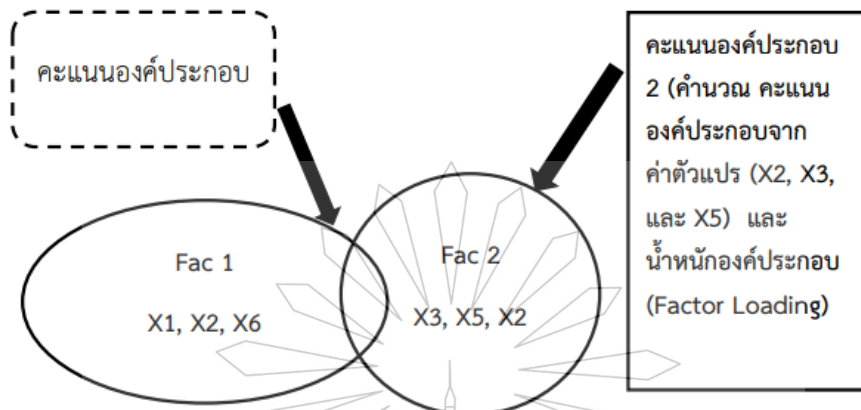
ภาพที่ 2.7 แสดงความร่วมกัน (Communalities)

ที่มา : สิริการย์ ไตรภพชนพัฒน์. 2561

2.2.5.4 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.3 ตัวแปรใดมีน้ำหนักในองค์ประกอบใดมาก ควรจัดตัวแปรนั้นไว้ในองค์ประกอบนั้น ในโปรแกรม SPSS น้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบดูได้จากตาราง Component Matrix ก่อนการหมุนแกนองค์ประกอบ หรือดูได้จากเส้นทแยงมุมของเมทริกซ์ของค่าไอเกน (Eigen Value)

2.2.5.5 คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) เป็นคะแนนที่ได้จากน้ำหนักองค์ประกอบและค่าของตัวแปรในปัจจุบันนั้น เพื่อใช้เป็นค่าของตัวแปรใหม่ ที่เรียกว่า องค์ประกอบ

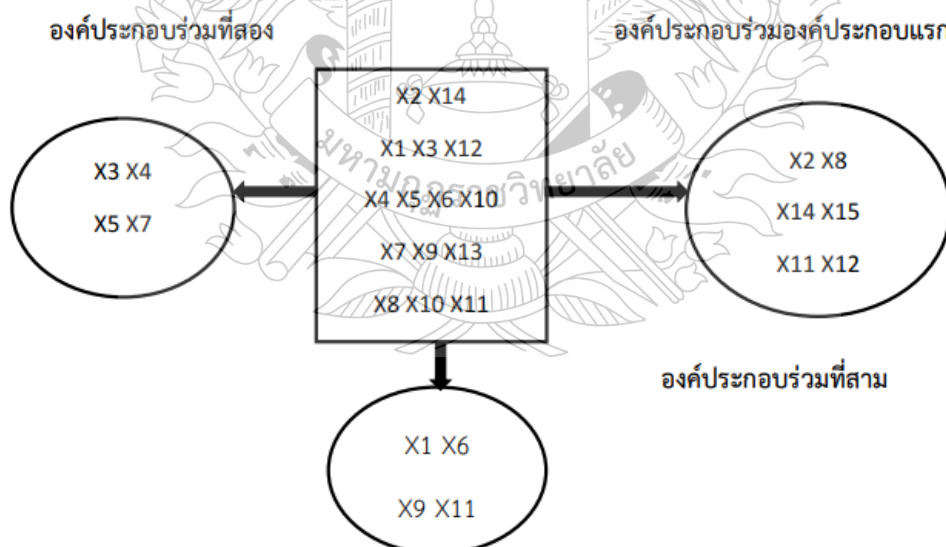
คะแนนองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบ อาจมีความสัมพันธ์กันบ้าง ถ้าจัดจำนวนองค์ประกอบเอาไว้มากนั้นหมายความว่า ตัวแปรเดียวกันอาจอยู่ในหลายองค์ประกอบได้ตามน้ำหนักองค์ประกอบ (สิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์. 2561) ดังแสดงในภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 แสดงการให้คะแนนองค์ประกอบ
ที่มา : สิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์. 2561

ในโปรแกรม SPSS คะแนนองค์ประกอบคำนวณจากทุกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบตามความมากน้อยของน้ำหนักองค์ประกอบ

2.2.5.6 ค่าไอเกน (Eigen Value) เป็นค่าความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบ ในการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบรวม (Common Factor) ที่ได้องค์ประกอบแรก จะเป็นองค์ประกอบที่แยกความผันแปรของตัวแปรออกมาจากองค์ประกอบอื่นได้มากที่สุด จึงมีตัวแปรรวมอยู่มากที่สุด ดังแสดงในภาพที่ 2.9 (สิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์. 2561)



ภาพที่ 2.9 แสดงค่าความแปรผันของตัวแปรทั้งหมดของแต่ละองค์ประกอบ
ที่มา : สิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์. 2561

องค์ประกอบที่มีตัวแปรร่วมอยู่มาก จึงมีค่าไอเกนมากตามด้วยใน SPSS จะกำหนดค่าไอเกนเป็น 1 อยู่แล้ว (default =1) ค่าไอเกนจะเท่ากับจำนวนตัวแปร ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะมีค่าไอเกนต่ำกว่า 1 ในงานวิจัยถ้าผู้วิจัยกำหนดตัวแปรเอาไว้จำนวนมาก ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจริง ควรให้ได้จำนวนน้อยกว่าตัวแปรมากๆและมีจำนวนที่เหมาะสมเพื่อสะดวกในการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ต่อไป ค่าไอเกนหาได้จากสูตร $Eigen Value = \Sigma$ (ของน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรในองค์ประกอบใด)

2.3 บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

2.3. ข้อมูลพื้นฐาน

2.3.1.1 ภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีภารกิจในการบริหารจัดการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 38 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 พร้อมกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560

ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและ กำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย
- 9) ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน คณะทำงานด้านการศึกษา ส่งเสริมการดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่ไม่ได้ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.3.2 ทิศทางการจัดการศึกษา

2.3.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้เรียนคุณภาพ องค์กรมาตรฐาน สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.3.2.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 3) สร้างโอกาส ความเสมอภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

5) พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals :50Gs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.3.2.3 ค่านิยม (Corporate Values)

บริการเด่น เน้นทีมงาน สรรค์สร้างคุณภาพ

2.3.2.4 กลยุทธ์ (Strategy Issues)

- 1) เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- 2) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
- 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และความปลอดภัยจากภัย

ทุกรูปแบบ

2.3.2.5 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนทุกคนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศีลธรรม

2) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เหมาะสมตามช่วงวัยรวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ

3) ผู้เรียนทุกคนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5) สถานศึกษาทุกแห่ง มีระบบการบริหารจัดการความปลอดภัย และจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทุกแห่งมีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา

2.3.2.6 จุดเน้น

- 1) ปลุกฝังรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- 2) เรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลธรรม
- 3) ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ความปลอดภัยทุกรูปแบบ
- 4) การอ่านตามแนวทางการประเมิน PISA
- 5) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 6) นวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลาย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่ามีผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงและสามารถนำมาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้คือ

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

นิภาพร แสนเมือง วัลนิภา ฉลากบาง ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และสมคิด สร้อยน้ำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยดำเนินการ 3 ระยะ ได้แก่ (1) การกำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (2) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เทคนิคเดลฟายปรับปรุง 3 รอบ กับผู้เชี่ยวชาญ 21 คน และ (3) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 532 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีวิจรณ์ญาณ (2) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (3) การสร้างจินตนาการ (4) การรู้จักตนเอง และ (5) การมีความรับผิดชอบ รวมทั้งหมด 18 องค์ประกอบย่อย และ 84 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบโมเดลโครงสร้างพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-square = 76.16, df = 82, p-value = 0.66, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA =

0.00, CN = 751.92) แสดงให้เห็นว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถสะท้อนภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทร์ทิ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบพหุระดับการจัดการคนเก่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงรุกระดับหัวหน้างานในอุตสาหกรรมค้าส่งของไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มองค์ประกอบของตัวแบบพหุระดับการจัดการคนเก่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงรุก โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารและการประยุกต์ระบบเครือข่ายข้อมูลผ่านโปรแกรม Pajek เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในระดับองค์การและระดับบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบในระดับองค์การประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การจัดการคนเก่ง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำเชิงรุก ส่วนในระดับบุคคลประกอบด้วย บุคลิกภาพผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทักษะทางการบริหาร และภาวะผู้นำเชิงรุก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การจัดการคนเก่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุก ทั้งในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การแสดงตนเป็นแบบอย่าง การส่งเสริมความคิดริเริ่ม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพและความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญต่อการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงรุก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับองค์การและบุคคล เพื่อยกระดับขีดความสามารถของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมค้าส่งไทยให้มีความเป็นผู้นำเชิงรุกอย่างยั่งยืน

เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ การุณย์ ประทุม และแคทลียา ซาปะวง (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกใน 4 ด้าน ได้แก่ การรู้จักตนเอง การมีจินตนาการ การมีวิจรรย์ญาณ และความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายการผลิตจำนวน 280 คน จาก 3 โรงงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกด้านการมีจินตนาการมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.25, p < 0.05$) ขณะที่ด้านการรู้จักตนเอง การมีวิจรรย์ญาณ และความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระไม่พบผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกและประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ .42 ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการแสดงภาวะผู้นำเชิงรุก โดยเฉพาะด้านการมีจินตนาการ มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนล่วงหน้า การ

คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่ม การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างนวัตกรรมทางการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างยั่งยืน

มุฮัมหมัดอัศรี ยูโซะ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงรุกจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก กลุ่มตัวอย่างคือครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 165 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่ายตามสูตรของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำเชิงรุก 4 ด้านตามแนวคิดของโควิทย์ (การรู้จักตนเอง การมีจินตนาการ การมีวิจรรย์ญาณ และความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.23, S.D. = 0.41) และเมื่อเปรียบเทียบตามเพศและระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11–15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในทุกด้านของภาวะผู้นำเชิงรุก ข้อเสนอแนะจากการวิจัยระบุว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ วางแผนล่วงหน้า กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน มีความมุ่งมั่นตั้งใจและสามารถคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณเพื่อแก้ปัญหาอย่างตรงจุด ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยปัจจุบันที่มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่ต้องการสร้างแบบจำลององค์ประกอบเชิงลึกของภาวะผู้นำเชิงรุกในบริบทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ณัฐพร สิงห์ศร (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บูรณาการภาวะผู้นำเชิงรุกตามหลักธรรม สัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ เพื่อใช้ในการบริหารการศึกษาในยุคโลกแห่งความผันผวน (VUCA World) ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การรู้จักตนเอง (Self-awareness) การมีจินตนาการ (Imagination) การมีวิจรรย์ญาณ (Judgment) และความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will)

ซึ่งสามารถบูรณาการเข้ากับหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ ธัมมัญญตา อตถัญญตา อตตัญญตา มัตตัญญตา กาลัญญตา ปริสัจญตา และปุคคลัญญตา เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะในการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโลกยุคใหม่ การบูรณาการดังกล่าว ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอย่างมีวิสัยทัศน์ รู้จักวางแผนล่วงหน้า ใช้เหตุผลและเวลาอย่างเหมาะสม เข้าใจผู้ร่วมงานและชุมชน ตลอดจนปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงรุกตามหลักพุทธธรรม จะสามารถขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคแห่งความไม่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยปัจจุบันที่มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาแบบจำลองภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ณัฐฎีกานต์ ศรีโกศา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง *ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา* (1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร (2) ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน (4) อานาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงรุกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ (5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูจำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (2) การรู้จักตนเอง (3) การมีจินตนาการ (4) การมีวิจรรย์ญาณ และ (5) การวางแผนการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .868, p < .01$) โดยองค์ประกอบด้านการมีจินตนาการและการมีวิจรรย์ญาณสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการรู้จักตนเองสามารถพยากรณ์ได้ในระดับ .05 รวมทั้งตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 77.10 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีจินตนาการและการมีวิจรรย์ญาณเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ที่มุ่งเน้นการสร้างผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถวางแผนขับเคลื่อนการบริหารงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lawretta Adaobi Onyekwere, John Nwokocha และ Nwachukwu Prince Ololube (2019) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Proactive Leadership and Global Transformation in Organizational Policy and Management (OPM) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับการเปลี่ยนแปลงระดับโลกด้านนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรในประเทศไนจีเรีย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยอาจารย์และบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในเขตภูมิภาค South-South จำนวน 490 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วน 4 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร ($F = 232.875, p < .001$) โดยองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุก ได้แก่ การคาดการณ์ล่วงหน้า (anticipation) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) การทำงานเป็นทีม (teamwork) และการมีแผนสำรอง (contingency planning) ผู้วิจัยเสนอว่า ผู้นำเชิงรุกต้องมีความสามารถในการมองการณ์ไกล คาดการณ์ปัญหาและแนวทางแก้ไขล่วงหน้า ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างยั่งยืน ผลการศึกษายังเน้นว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการผ่านคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความสามารถ และความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ การวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับบริบทของการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะการสร้างผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

Lira Cristinne Ferreira Santos (2021) ได้จัดทำงานวิจัยเรื่อง *Uma proposta de liderança proativa na gestão escolar em Canaã dos Carajás/PA* โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุกในกระบวนการบริหารสถานศึกษาเชิงประชาธิปไตยในประเทศบราซิล การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (bibliographic research) ที่มุ่งวิเคราะห์แนวคิดและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงรุกในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัย “ภาวะผู้นำเชิงรุก” ของผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และจิตสำนึกทางจริยธรรมในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเชิงรุกจะต้องมีความสามารถใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ (1) การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส (2) การมีวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์ (3) การสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ

ให้กับบุคลากร และ (4) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน นอกจากนี้ Santos (2021) ยังเสนอว่า ผู้นำเชิงรุกควรเป็น “ผู้นำผู้รับใช้” (servant leader) ที่ยึดหลักคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) มากกว่าการใช้แรงจูงใจภายนอก ผลการศึกษาเน้นว่าความสำเร็จของโรงเรียนเกิดจากการที่ผู้นำมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นแก่นของ “ภาวะผู้นำเชิงรุก” ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา แนวคิดจากการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาปัจจุบันที่มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนา “ภาวะผู้นำเชิงรุกเชิงจริยธรรม” (ethical proactive leadership) ที่สามารถขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Tverdola, N.M. (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Let Evaluate Human Capital and the Effectiveness of Investments Invested in It: Proactive Leadership” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินทุนมนุษย์และประสิทธิภาพของการลงทุนในบุคลากรบนพื้นฐานของภาวะผู้นำเชิงรุกและแนวทางเมตาโปรแกรม (Meta-program approach) การวิจัยใช้กรอบแนวคิดจากทฤษฎีภาวะผู้นำของ Goleman, Boyatzis และ Mackey รวมทั้งแนวคิด “The Human Capital Monitor®” ของ Andre Mayo และทฤษฎี Spiral Dynamics ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงรุกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพทุนมนุษย์และประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำเชิงรุกมีลักษณะเด่นคือ ความตระหนักรู้ในตน การริเริ่ม การรับผิดชอบต่อผู้อื่น และความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ยังพัฒนาวิธีคำนวณ “ROI ของบุคลากร” เพื่อประเมินประสิทธิภาพการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีผู้นำเชิงรุกสามารถเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนในบุคลากรได้สูงกว่าองค์กรทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ (ROI เฉลี่ยเพิ่มขึ้นกว่า 15%) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงรุกส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและสร้างประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการศึกษาของไทย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 120 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาจำนวน 104 คน และ ครู จำนวน 1,117 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,221 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1, 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 300 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาตามแนวคิดของ Comrey และ Lee (1992) และมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากร จากนั้นสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นโดยใช้วิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกับประชากรจริง และเป็นตัวแทนของประชากร ทั้งสองกลุ่มอย่างเหมาะสม (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่

3.2.2 กำหนดสัดส่วน 1 : 4 ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสะท้อนโครงสร้างของประชากรจริง ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) โดยอ้างอิงจำนวนประชากรในแต่ละชั้น ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
เล็ก	52	316	13	78
กลาง	48	705	12	173
ใหญ่	4	96	1	23
รวม	104	1,117	26	274
		1,221		300

(ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1, 2568)

3.2.3 สุ่มตัวอย่างภายในแต่ละชั้น เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นแล้ว ผู้วิจัยใช้ การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเพื่อระบุผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุก แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็น แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932) DeVellis & Thorpe (2021) ซึ่งเป็นมาตราส่วนที่นิยมใช้ในการวัดทัศนคติ ความรู้สึก หรือความคิดเห็นของบุคคล โดยให้ผู้ตอบเลือกค่าตามระดับความเห็นของตนเองจากมากไปน้อย ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด หลักการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 หลักการของการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวม เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

2. ผู้วิจัยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงรุก โดยแบ่งข้อความเป็น 5 ด้าน คือ 1) การมีจินตนาการ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขัน การมีสติปัญญา 2) การรู้จักตนเอง ได้แก่ การรับรู้อารมณ์ตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความมั่นใจในตนเอง 3) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และ 4) การมีวิจรณ์ญาณ ได้แก่ การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐานการประมวลข้อมูลข่าวสาร การสังเคราะห์และลงข้อสรุป 5) มีการวางแผน ได้แก่ การคาดการณ์ล่วงหน้า การวางแผนทรัพยากร การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

และนิยามเชิงปฏิบัติการของงานวิจัย โดยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับตารางสรุปจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม ที่กำหนดไว้ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ตารางสรุปจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนข้อ	รวมจำนวนข้อ
1. การมีจินตนาการ	1) ความคิดสร้างสรรค์	7	16
	2) การมีอารมณ์ขัน	4	
	3) การมีสติปัญญา	5	
2. การรู้จักตนเอง	1) การรับรู้อารมณ์ตนเอง	7	21
	2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง	6	
	3) ความมั่นใจในตนเอง	8	
3. การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	1) ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด	3	15
	2) การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ	7	
	3) ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย	5	
4. การมีวิจาร์ณญาณ	1) การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน	5	13
	2) การประมวลข้อมูลข่าวสาร	3	
	3) การสังเคราะห์และลงข้อสรุป	5	
5. การวางแผน	1) การคาดการณ์ล่วงหน้า	3	10
	2) การวางแผนทรัพยากร	3	
	3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4	
รวมจำนวนข้อแบบสอบถาม		75	75

3. นำแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4. ปรับปรุงแบบสอบถาม Rating scale ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่ม

ทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ยอมรับได้คือ มากกว่า 0.7

5. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 เขียนคำร้องและขอรับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน

3.5.2 นำแบบสอบถาม ส่งให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 300 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน ครู จำนวน 274 คน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google form)

3.5.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3.5.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.5.5 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อแสดงลักษณะของการแจกแจงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

3.6.2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อแสดงลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโต่ง

3.5.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order Confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบ มีขั้นตอนดังนี้

1. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของข้อมูลระหว่างองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. ตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูล แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าต่อไปนี้

2.1 Bartlett Test of Sphericity ต้องมีค่ามากกว่า ต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{sig} < .05$) ซึ่งเป็นการตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างว่าเป็นเมตริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ดังนั้นค่า Bartlett's test ควรจะมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{sig} < .05$) หมายความว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะ (นายทศพร มนตรีวงษ์, 2559)

2.2 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ต้อง มีค่ามากกว่า 0.5 ซึ่งถ้า KMO มากกว่า 0.5 ถือว่าข้อมูลจากตัวแปรนั้นเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (นายทศพร มนตรีวงษ์, 2559)

2.3 พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยค่าตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยองค์ประกอบหลัก มีค่าน้ำหนักขั้นต่ำตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป และองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักขั้นต่ำตั้งแต่ -0.30 ขึ้นไป

3. นำเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาข้างต้นมาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โดยใช้โปรแกรม JASP เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) โดยถ้าค่า ไคสแควร์ มีค่าสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ รูปแบบตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบในเชิงประจักษ์ โดยความสอดคล้องต้องไม่มีระดับนัยสำคัญ

3.2 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) เป็นอัตราส่วน ระหว่างค่าสถิติไคสแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) โดยหลักทั่วไป ถ้าหากค่าไคสแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative of Fit Index : CFI) ถ้าค่าดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker-Lewis Index : TLI) ถ้าค่าดัชนี TLI มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square-Residual : SRMR) ถ้าค่าดัชนี SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์ (Browne, Michael & Cudeck, 1993)

3.6 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) ถ้าค่าดัชนี RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะถือว่าโมเดลสมมติฐานนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 สถิติพื้นฐาน

3.7.1.1 ความถี่ (Frequency)

3.7.1.2 ร้อยละ (Percentage)

3.7.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X})

3.7.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

3.7.1.5 ค่าความเบ้ (Skewness)

3.7.1.6 ค่าความโด่ง (Kurtosis)

3.7.2 สถิติตรวจสอบ CFA

3.7.3.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square; χ^2)

3.7.3.2 อัตราส่วนค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) ควรมีค่าน้อยกว่า 3.00

3.7.3.3 ดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)

3.7.3.4 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ Tucker-Lewis Index (TLI)

3.7.3.5 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square-Residual : SRMR) ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.05

3.7.3.6 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดของการนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 4.1 การกำหนดอักษรย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1)
- 4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

4.1 การกำหนดอักษรย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปรการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

PRO	แทน	ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา
IMA	แทน	การมีจินตนาการ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่
IMA1	แทน	ความคิดสร้างสรรค์
IMA2	แทน	การมีอารมณ์ขัน
IMA3	แทน	การมีสติปัญญา
SEL	แทน	การรู้จักตนเอง วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่
SEL1	แทน	การรับรู้อารมณ์ตนเอง
SEL2	แทน	การรับรู้ความสามารถตนเอง
SEL3	แทน	ความมั่นใจในตนเอง
IND	แทน	การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่
IND1	แทน	ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด

IND2	แทน	การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ
IND3	แทน	ความกล้า ความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย
CRI	แทน	การมีวิจาร์ณญาณ วัตจากองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบได้แก่
CRI1	แทน	การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน
CRI2	แทน	การประมวลข้อมูลข่าวสาร
CRI3	แทน	การสังเคราะห์และลงข้อสรุป
PLA	แทน	การวางแผน วัตจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบได้แก่
PLA1	แทน	การคาดการณ์ล่วงหน้า
PLA2	แทน	การวางแผนทรัพยากร
PLA3	แทน	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

4.1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าทางสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
β	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือค่าความเที่ยง
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P .01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P .05)
SRMR	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square-Residual)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation)
CFI	แทน	ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (Comparative Fit Index)
TLI	แทน	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker-Lewis Index)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน โดยนำเสนอเป็นค่าความถี่และร้อยละ ปรากฏผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (n = 300)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	66	22.00
	หญิง	234	78.00
รวม		300	100.00
2. อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	45	15.00
	30 – 40 ปี	173	57.67
	41 – 50 ปี	40	13.33
	51 – 60 ปี	42	14.00
รวม		300	100.00
3. ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	19	6.33
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	7	2.33
	ครู	274	91.34
	รวม	300	100.00
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	251	83.67
	ปริญญาโท	48	16.00
	ปริญญาเอก	1	0.33
รวม		300	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	107	35.67
	10 – 19 ปี	142	47.33
	20 – 29 ปี	19	6.33
	30 ปีขึ้นไป	32	10.67
รวม		300	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 78 เป็นเพศชาย 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 รองลงมาคือมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูมากที่สุด จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 91.33 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 และเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 83.67 ปริญญาโท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และปริญญาเอก 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 10-19 ปี มากที่สุด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.33 รองลงมาคือน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 35.67 มีประสบการณ์ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 และมีประสบการณ์ 20-29 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1)

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยการตรวจสอบลักษณะของการแจกแจงของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงปกติ โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) และ ความโด่ง (Kurtosis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงรุกแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของข้อมูลที่ได้จากการวัด

องค์ประกอบ/ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	แปลผล
การมีจินตนาการ	4.03	0.71	-0.745	0.242	มาก
ความคิดสร้างสรรค์	4.03	0.69	-0.740	0.308	มาก
การมีอารมณ์ขัน	4.04	0.74	-0.767	0.094	มาก
การมีสติปัญญา	4.02	0.70	-0.671	-0.126	มาก
การรู้จักตนเอง	4.14	0.65	-0.597	-0.501	มาก
การรับรู้อารมณ์ตนเอง	4.13	0.66	-0.632	-0.449	มาก

องค์ประกอบ/ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	แปลผล
การรับรู้ความสามารถตนเอง	4.15	0.65	-0.613	-0.504	มาก
ความมั่นใจในตนเอง	4.14	0.65	-0.639	-0.380	มาก
การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	4.29	0.65	-0.944	0.259	มาก
ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด	4.27	0.66	-0.867	0.015	มาก
การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ	4.31	0.63	-1.064	0.750	มาก
ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย	4.30	0.66	-1.012	0.420	มาก
การมีวิจาร์ณญาณ	3.85	0.78	-0.604	-0.060	มาก
การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน	3.83	0.77	-0.532	-0.126	มาก
การประมวลข้อมูลข่าวสาร	3.86	0.81	-0.554	-0.154	มาก
การสังเคราะห์และลงข้อสรุป	3.86	0.78	-0.589	-0.221	มาก
การวางแผน	3.76	0.78	-0.547	-0.181	มาก
การคาดการณ์ล่วงหน้า	3.73	0.80	-0.516	-0.185	มาก
การวางแผนทรัพยากร	3.77	0.77	-0.509	-0.028	มาก
การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	3.79	0.78	-0.536	-0.291	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในภาพรวม มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ การรู้จักตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) การมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.71) การมีวิจาร์ณญาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.78) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าน้อยกว่า 1.00 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันน้อย หรือใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าดัชนีความเบ้อยู่ระหว่าง -1.064 ถึง -0.509 ซึ่งทุกค่า ต่ำกว่า ± 2 และมีค่าดัชนีความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.504 ถึง 0.750 ซึ่งทุกค่าต่ำกว่า ± 2 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ

4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order Confirmatory Factor Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ทั้ง 15 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (IMA1) การมีอารมณ์ขัน (IMA2) การมีสติปัญญา (IMA3) การรับรู้อารมณ์ตนเอง (SEL1) การรับรู้ความสามารถตนเอง (SEL2) ความมั่นใจในตนเอง (SEL3) ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด (IND1) การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ (IND2) ความกล้า ความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (IND3) การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน (CRI1) การประมวลผลข้อมูลข่าวสาร (CRI2) การสังเคราะห์และลงข้อสรุป (CRI3) การคาดการณ์ล่วงหน้า (PLA1) การวางแผนทรัพยากร (PLA2) และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (PLA3)

เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย และตรวจสอบค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เพื่อวัดความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงค่า Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3



ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

	IMA1	IMA2	IMA3	SEL1	SEL2	SEL3	IND1	IND2	IND3	CRI1	CRI2	CRI3	PLA1	PLA2	PLA3
IMA1	1														
IMA2	.795*	1													
IMA3	.832*	.770*	1												
SEL1	.446*	.410*	.457*	1											
SEL2	.460*	.419*	.817*	.844*	1										
SEL3	.446*	.429*	.837*	.475*	.844*	1									
IND1	.413*	.441*	.429*	.421*	.419*	.474*	1								
IND2	.479*	.503*	.466*	.508*	.536*	.559*	.778*	1							
IND3	.453*	.456*	.407*	.496*	.471*	.526*	.727*	.802*	1						
CRI1	.479*	.453*	.430*	.442*	.458*	.486*	.359*	.488*	.473*	1					
CRI2	.443*	.464*	.387*	.408*	.440*	.442*	.379*	.496*	.451*	.786*	1				
CRI3	.463*	.462*	.434*	.467*	.498*	.493*	.391*	.526*	.491*	.824*	.801*	1			
PLA1	.372*	.346*	.341*	.398*	.419*	.394*	.312*	.442*	.359*	.460*	.417*	.491*	1		
PLA2	.362*	.327*	.342*	.390*	.373*	.399*	.321*	.418*	.377*	.425*	.383*	.443*	.737*	1	
PLA3	.386*	.332*	.350*	.373*	.403*	.402*	.290*	.366*	.322*	.451*	.386*	.482*	.755*	.743*	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 15 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.4 ค่าดัชนี KMO และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity

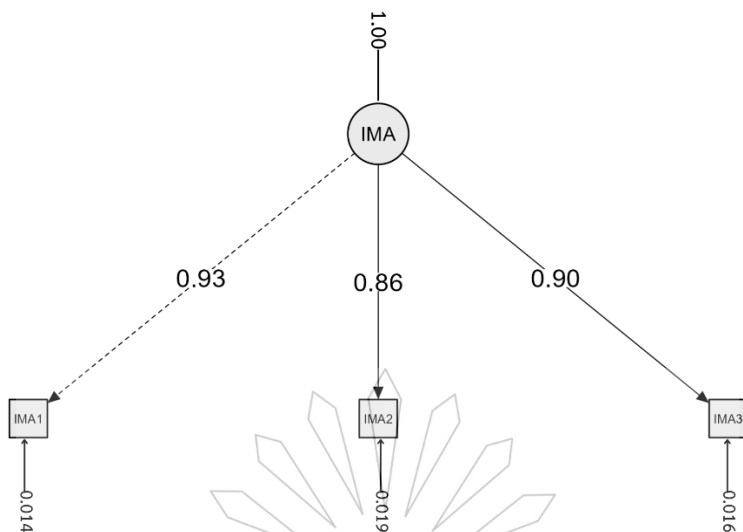
KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.902
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3835.185
	df	105
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ มีค่าดัชนีวัดความเพียงพอของกลุ่มตัวอย่าง Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ 0.902 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ที่กำหนดไว้ และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า χ^2 เท่ากับ 3835.185 ที่องศาอิสระ df เท่ากับ 105 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูลชุดนี้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) สรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมและตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ในลำดับต่อไป

4.4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 การมีจินตนาการ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านการมีจินตนาการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ (IMA1) การมีอารมณ์ขัน (IMA2) และการมีสติปัญญา (IMA3) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (IMA)

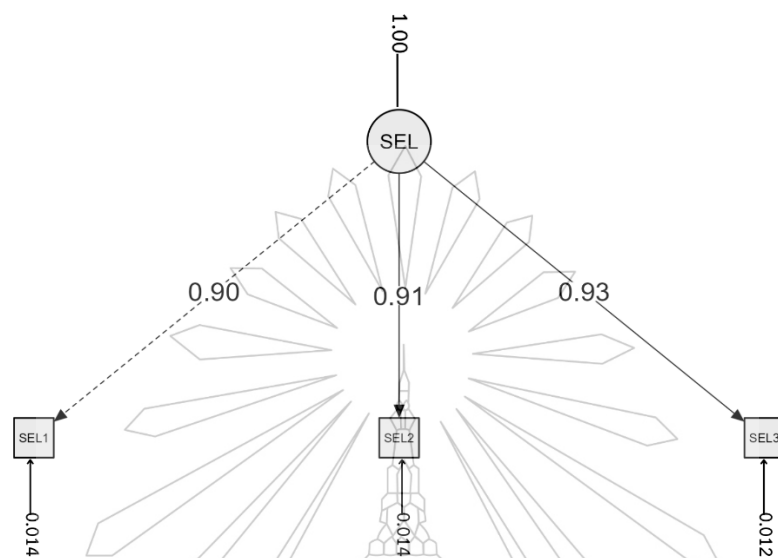
จากภาพที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบย่อย ความคิดสร้างสรรค์ (IMA1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด เท่ากับ 0.93 รองลงมา ได้แก่ การมีสติปัญญา (IMA3) และ การมีอารมณ์ขัน (IMA2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 และ 0.86 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการมีจินตนาการได้ สำหรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต (Residual Variances) ขององค์ประกอบย่อย IMA1, IMA2 และ IMA3 มีค่าเท่ากับ 0.14, 0.26 และ 0.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
Chi-Square χ^2	ไม่มีระดับนัยสำคัญ	$\chi^2 = 0, df = 0$	สอดคล้อง
χ^2 / df	น้อยกว่า 3.00	0	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.000	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	3.114×10^{-9}	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง
TLI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง

องค์ประกอบที่ 2 การรู้จักตนเอง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านการรู้จักตนเอง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้อารมณ์ตนเอง (SEL1) การรับรู้ความสามารถตนเอง (SEL2) และความมั่นใจในตนเอง (SEL3) ดังแสดงในภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการรู้จักตนเอง (SEL)

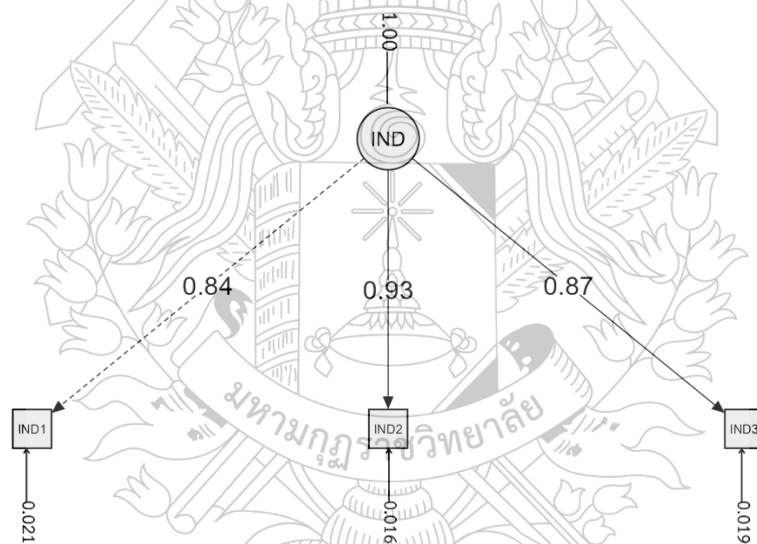
จากภาพที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการรู้จักตนเอง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบย่อย ความมั่นใจในตนเอง (SEL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด เท่ากับ 0.93 รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SEL2) และ การรับรู้อารมณ์ของตนเอง (SEL1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และ 0.90 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการรู้จักตนเองได้ สำหรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต (Residual Variances) ขององค์ประกอบย่อย SEL1, SEL2 และ SEL3 มีค่าเท่ากับ 0.19, 0.18 และ 0.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการรู้จักตนเอง

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
Chi-Square χ^2	ไม่มีระดับนัยสำคัญ	$\chi^2 = 0, df = 0$	สอดคล้อง
χ^2 / df	น้อยกว่า 3.00	0	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.000	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	6.937×10^{-9}	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง
TLI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง

องค์ประกอบที่ 3 การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนของตัวแปรแฝงด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด (IND1) การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ (IND2) และ ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (IND3) ดังแสดงในภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IND)

จากภาพที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนขององค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบย่อย การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ (IND2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด เท่ากับ 0.93

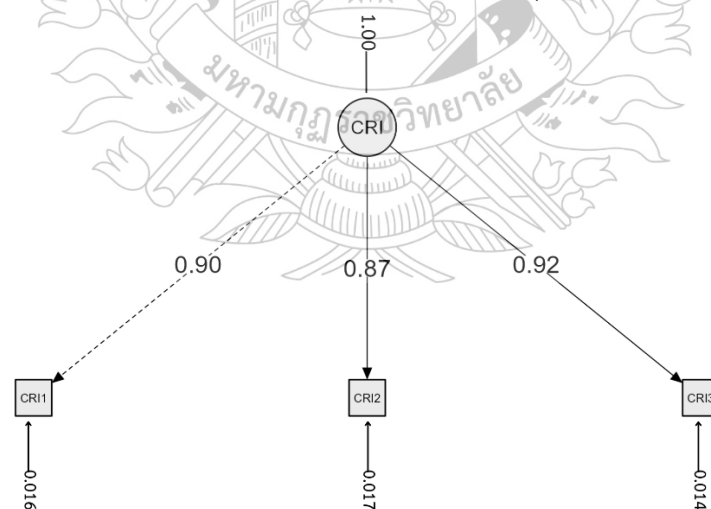
รองลงมา ได้แก่ ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (IND3) และ ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด (IND1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และ 0.84 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระได้ สำหรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต (Residual Variances) ขององค์ประกอบย่อย IND1, IND2 และ IND3 มีค่าเท่ากับ 0.29, 0.14 และ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
Chi-Square χ^2	ไม่มีระดับนัยสำคัญ	$\chi^2 = 0, df = 0$	สอดคล้อง
χ^2 / df	น้อยกว่า 3.00	0	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.000	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	3.154×10^{-9}	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง
TLI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง

องค์ประกอบที่ 4 การมีวิจรรย์ญาณ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านการมีวิจรรย์ญาณ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน (CRI1) การประมวลข้อมูลข่าวสาร (CRI2) และการสังเคราะห์และลงข้อสรุป (CRI3) ดังแสดงในภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีวิจรรย์ญาณ (CRI)

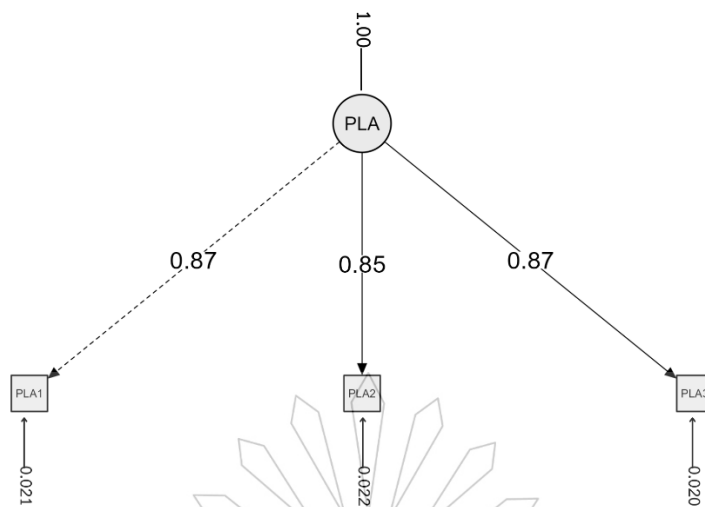
จากภาพที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบย่อย การสังเคราะห์และลงข้อสรุป (CRI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด เท่ากับ 0.92 รองลงมา ได้แก่ การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน (CRI1) และ การประมวลข้อมูลข่าวสาร (CRI2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 และ 0.87 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้ สำหรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต (Residual Variances) ขององค์ประกอบย่อย CRI1, CRI2 และ CRI3 มีค่าเท่ากับ 0.19, 0.24 และ 0.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการมีวิจารณญาณ

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
Chi-Square χ^2	ไม่มีระดับนัยสำคัญ	$\chi^2 = 0, df = 0$	สอดคล้อง
χ^2 / df	น้อยกว่า 3.00	0	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.000	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	7.889×10^{-9}	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง
TLI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง

องค์ประกอบที่ 5 การวางแผน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงด้านการวางแผน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การคาดการณ์ล่วงหน้า (PLA1) การวางแผนทรัพยากร (PLA2) และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (PLA3) ดังแสดงในภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการวางแผน (PLA)

จากภาพที่ 4.5 พบว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการวางแผน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) ขององค์ประกอบย่อยทุกตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกรายการ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การคาดการณ์ล่วงหน้า (PLA1) และ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (PLA3) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.87 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการวางแผน ได้ดีที่สุดในส่วน การวางแผนทรัพยากร (PLA2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ค่าความคลาดเคลื่อน (Residual Variances) ขององค์ประกอบย่อย PLA1, PLA2 และ PLA3 มีค่าเท่ากับ 0.25, 0.27 และ 0.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านการวางแผน

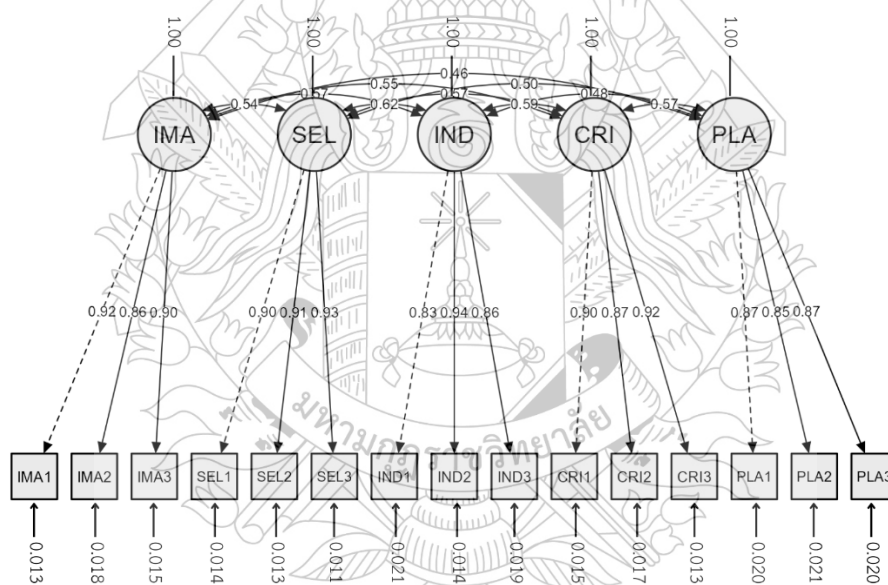
ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
Chi-Square χ^2	ไม่มีระดับนัยสำคัญ	$\chi^2 = 0, df = 0$	สอดคล้อง
χ^2 / df	น้อยกว่า 3.00	0	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.000	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	3.264×10^{-9}	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง
TLI	มากกว่า 0.95	1.000	สอดคล้อง

4.4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีจินตนาการ (IMA) การรู้จักตนเอง (SEL) การมรความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IND) การวิจารณ์ญาณ (CRI) และการวางแผน (PLA) ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
Chi-Square χ^2	ไม่มีระดับนัยสำคัญ	$\chi^2 = 82.137, df = 80$	สอดคล้อง
χ^2 / df	น้อยกว่า 3.00	1.03	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.009	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.022	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.95	0.999	สอดคล้อง
TLI	มากกว่า 0.95	0.999	สอดคล้อง



ภาพที่ 4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

จากภาพที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First-Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ จินตนาการ (IMA) การรู้จักตนเอง (SEL) ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IND) การมีวิจารณ์ญาณ (CRI) และการวางแผน (PLA) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์

พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกรายการ โดยมีค่าระหว่าง 0.83–0.94 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตสามารถอธิบายองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ เมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต (Residual Variances) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.12–0.31 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงได้ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรแฝงทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.46–0.62 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาและทดสอบโมเดลโครงสร้างในขั้นตอนถัดไปได้

ตารางที่ 4.11 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	β	SE	t	R ²
การมีจินตนาการ	ความคิดสร้างสรรค์	0.924	0.013	69.14	0.854
	การมีอารมณ์ขัน	0.862	0.018	47.97	0.743
	การมีสติปัญญา	0.896	0.015	58.69	0.804
การรู้จักตนเอง	การรับรู้อารมณ์ตนเอง	0.898	0.014	64.15	0.807
	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.907	0.013	68.37	0.823
	ความมั่นใจในตนเอง	0.932	0.011	81.64	0.868
การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน	0.829	0.021	39.04	0.687
	การประมวลข้อมูลข่าวสาร	0.936	0.014	68.85	0.877
	การสังเคราะห์และลงข้อสรุป	0.863	0.019	46.54	0.744
การมีวิจรรย์ญาณ	การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน	0.898	0.015	60.22	0.806
	การประมวลข้อมูลข่าวสาร	0.869	0.017	50.52	0.756
	การสังเคราะห์และลงข้อสรุป	0.921	0.013	69.63	0.849
การวางแผน	การคาดการณ์ล่วงหน้า	0.870	0.020	44.58	0.758
	การวางแผนทรัพยากร	0.850	0.021	40.59	0.723
	การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน	0.869	0.020	44.33	0.756

หมายเหตุ	β = น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
	SE = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
	t = ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ
	R ² = ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)

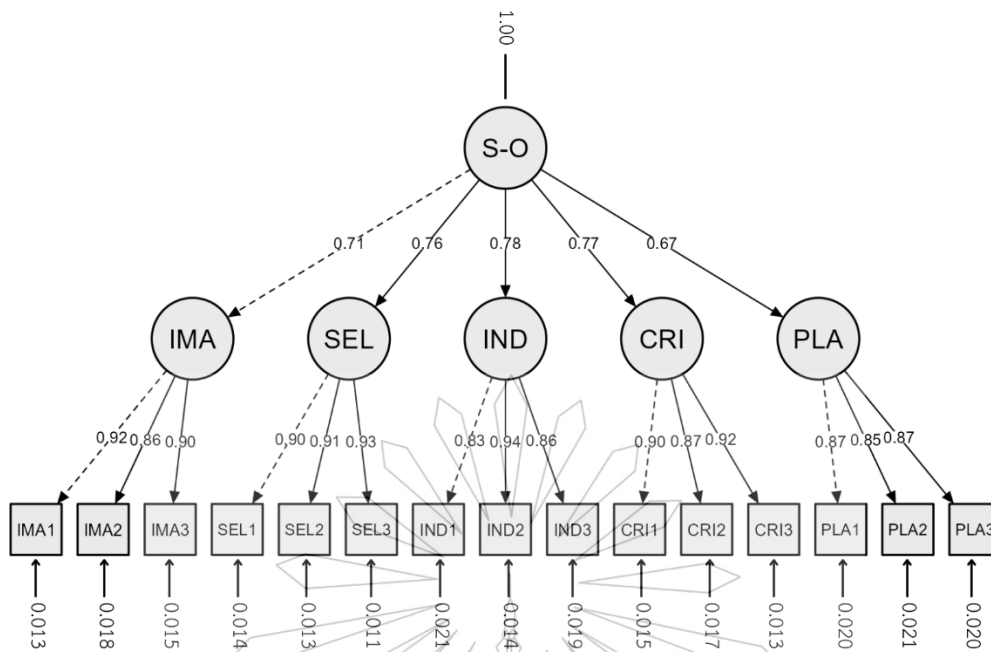
จากตารางที่ 4.11 พบว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) อยู่ระหว่าง 0.829–0.936 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยมีค่า Squared Multiple Correlation (R²) อยู่ระหว่าง 0.687–0.877 แสดงว่าตัวแปรสังเกตสามารถอธิบายองค์ประกอบแฝงได้

4.4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First-Order Confirmatory Factor Analysis) ขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้านแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ จินตนาการ (IMA) การรู้จักตนเอง (SEL) ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IND) การมีวิจารณญาณ (CRI) และการวางแผน (PLA) สามารถรวมกันเป็นตัวแปรแฝงได้หรือไม่ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	ผลการวิเคราะห์	การแปลผล
Chi-Square χ^2	ไม่มีระดับนัยสำคัญ	$\chi^2 = 88.641, df = 85$	สอดคล้อง
χ^2 / df	น้อยกว่า 3.00	1.04	สอดคล้อง
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.012	สอดคล้อง
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.028	สอดคล้อง
CFI	มากกว่า 0.95	0.999	สอดคล้อง
TLI	มากกว่า 0.95	0.999	สอดคล้อง



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

จากภาพที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) ของ ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบระดับที่หนึ่งจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีจินตนาการ (IMA) การรู้จักตนเอง (SEL) การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IND) การมีวิจรรย์ญาณ (CRI) และการวางแผน (PLA) โดยแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งสิ้น 15 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรแฝงระดับที่สองสามารถอธิบายองค์ประกอบระดับที่หนึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบได้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings) เป็นค่าบวกทุกค่า และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–0.78 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (IND) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด เท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ การมีวิจรรย์ญาณ (CRI) เท่ากับ 0.77 และ การรู้จักตนเอง (SEL) เท่ากับ 0.76 ส่วน จินตนาการ (IMA) และ มีการวางแผน (PLA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 และ 0.67 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ตารางที่ 4.13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²
การมีจินตนาการ	0.714	0.038	18.90	0.510
การรู้จักตนเอง	0.763	0.034	22.46	0.582
การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	0.778	0.034	23.15	0.605
การมีวิจาร์ณญาณ	0.772	0.034	22.85	0.596
การวางแผน	0.666	0.042	15.76	0.444

หมายเหตุ

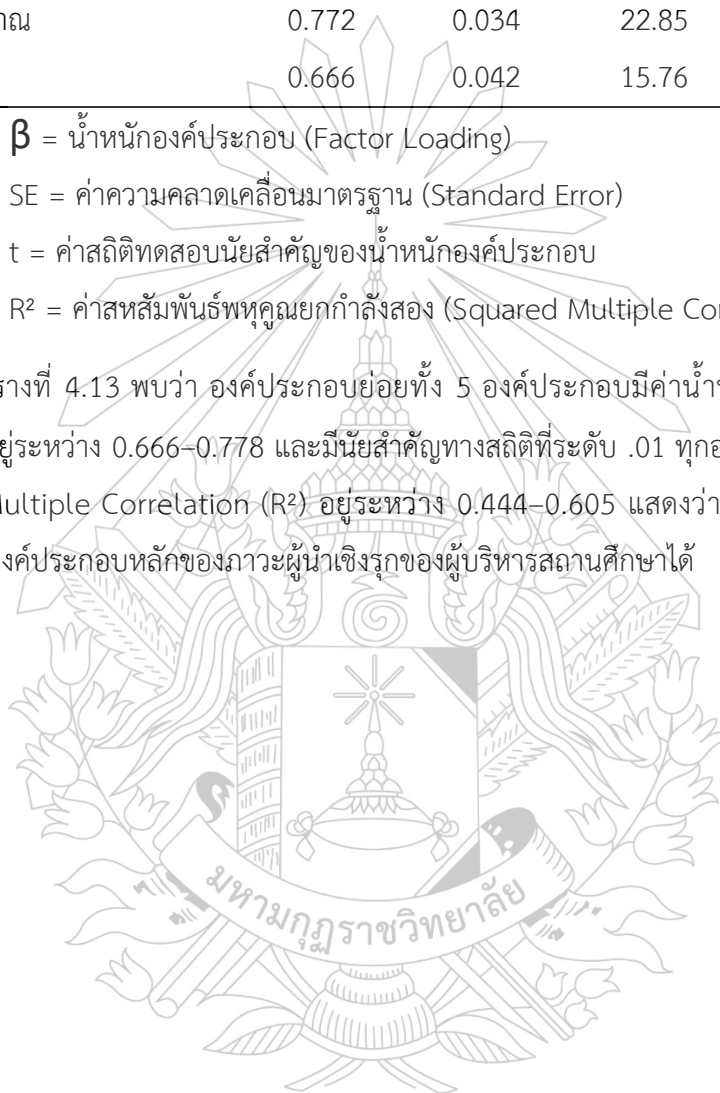
β = น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

SE = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

t = ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ

R² = ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)

จากตารางที่ 4.13 พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) อยู่ระหว่าง 0.666-0.778 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่า Squared Multiple Correlation (R²) อยู่ระหว่าง 0.444-0.605 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยสามารถอธิบายองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาได้



บทที่ 5

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) ค่าอัตราส่วนไคสแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) ดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker-Lewis Index: TLI) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 300 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาตามแนวคิดของ Comrey และ Lee (1992) และมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรจากนั้นสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกับประชากรจริง และเป็นตัวแทนของประชากรทั้งสองกลุ่มอย่างเหมาะสม (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นจึงสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลตามประเด็นของวัตถุประสงค์การวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในภาพรวม มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ การรู้จักตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) การมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.71) การมีวิจรรย์ญาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.78) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าน้อยกว่า 1.00 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันน้อย หรือใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าดัชนีความเบ้อยู่ระหว่าง -1.064 ถึง -0.509 ซึ่งทุกค่า ต่ำกว่า ± 2 และมีค่าดัชนีความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.504 ถึง 0.750 ซึ่งทุกค่าต่ำกว่า ± 2 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ

5.1.2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 88.641 ที่องศาอิสระเท่ากับ 85 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.04 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.012 ค่า SRMR เท่ากับ 0.028 ค่า CFI เท่ากับ 0.999 และค่า TLI เท่ากับ 0.999 แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ในภาพรวม มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ การรู้จักตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) การมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.71) การมีวิจรรย์ญาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.78) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าน้อยกว่า 1.00 หมายความว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันน้อย หรือใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรทั้งหมด พบว่า มีค่าดัชนีความเบ้อยู่ระหว่าง -1.064 ถึง -0.509 ซึ่งทุกค่า ต่ำกว่า ± 2 และมีค่าดัชนีความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.504 ถึง 0.750 ซึ่งทุกค่าต่ำกว่า ± 2 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีการแจกแจงแบบปกติ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกโดยรวม พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ รองลงมา คือ การรู้จักตนเอง การมีจินตนาการ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการวางแผน ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ สุมาลี ทราบรัมย์ (2558) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เชื่อมั่นในความสามารถภายในตนเอง และเกียรติศักดิ์ โปธิกนิษฐ์ กล่าวว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทและมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

การมีจินตนาการ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการในการบริหารงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวชี้วัดภายในองค์ประกอบ พบว่า การมีอารมณ์ขัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ และ การมีสติปัญญา ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีมุมมองเชิงบวก และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ตัวชี้วัดทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดย ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($\beta = 0.924$) รองลงมา คือ การมีสติปัญญา ($\beta = 0.896$) และ การมีอารมณ์ขัน ($\beta = 0.862$) แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านการมีจินตนาการได้อย่างชัดเจน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการในการบริหารงาน สามารถมองเห็นโอกาสและแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Crant, J.M. (2017) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงรุกมักจะมีความคิดสร้างสรรค์และรับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรตามความเหมาะสม การทำงานแบบนี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพในองค์กร และ Keskinilic, Kara, & Zafer-Gunes (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงรุกเกี่ยวข้องกับ การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการดำเนินการอย่างมีวิจารณญาณในการใช้ความรู้ในชีวิตประจำวัน

การรู้จักตนเอง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้าน การรู้จักตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้ในตนเองและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวชี้วัด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความมั่นใจในตนเอง และ การรับรู้อารมณ์ตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ตัวชี้วัดทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดย ความมั่นใจในตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ($\beta = 0.932$) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta = 0.907$) และ การรับรู้อารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.898$) แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านการรู้จักตนเองได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงรุกจำเป็นต้องมีความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านอารมณ์ ความสามารถ และศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุมาลี ทราบรัมย์ (2558) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้อย่างดี และ เกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจจุดแข็ง และจุดอ่อนในศักยภาพของตนเอง

การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้าน การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวชี้วัด พบว่า การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และ ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานและสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ผลการวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ การประมวลข้อมูลข่าวสาร ($\beta = 0.936$) รองลงมา คือ การสังเคราะห์และลงข้อสรุป ($\beta = 0.863$) และ การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน ($\beta = 0.829$) แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ประกอบด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงรุกต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความกล้าในการตัดสินใจ และสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Tverdola, N. M. (2022) และเกียรติศักดิ์ โพธิ์นิษฐ์ (2563) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงรุก เป็นความสามารถของผู้นำในการเลือกและตัดสินใจอย่างมีสติ พร้อมทั้ง รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทและมีคุณธรรมจริยธรรม

การมีวิจารณ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้าน การคิดอย่างมีวิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวชี้วัด พบว่า การประมวลข้อมูลข่าวสาร และการสังเคราะห์และลงข้อสรุป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การสังเคราะห์และลงข้อสรุป ($\beta = 0.921$) รองลงมา คือ การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน ($\beta = 0.898$) และ การประมวลข้อมูลข่าวสาร ($\beta = 0.869$)

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ สามารถสังเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของผู้นำในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ มูฮัมหมัดอัสนี ยูโซะ (2566) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงรุกสามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบรวมทั้งคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้า ได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ แพรณพัทธ อเอกอมรกุล (2563) กล่าวว่า ผู้นำเชิงรุกสามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ รวมทั้งคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การวางแผน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้าน มีการวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวชี้วัด พบว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การวางแผนทรัพยากร และการคาดการณ์ล่วงหน้า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การคาดการณ์ล่วงหน้า ($\beta = 0.870$) รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\beta = 0.869$) และ การวางแผนทรัพยากร ($\beta = 0.850$)

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงรุกต้องมีความสามารถในการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตและบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gok, K., Neves, P. and Menezes, I. (2020) และ Onyekwere, L. A., Nwokocha, J., & Ololube, N. P. (2019) ที่กล่าวว่า Proactive Leadership เน้นการกระตุ้นพฤติกรรมที่เป็นการดำเนินการล่วงหน้า และคาดเดาสิ่งต่างๆ ตลอดจนเตรียมการล่วงหน้าอย่างเหมาะสม

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีจินตนาการ การรู้จักตนเอง การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ การมีวิจรรย์ญาณ และการวางแผน ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้าน การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงศักยภาพในการบริหารงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้าน การวางแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนทรัพยากร และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถนำตัวชี้วัดด้านการมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระที่มี Factor Loading สูงที่สุด ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร หรือใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือระดับการศึกษาอื่น เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา หรือสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือบรรยากาศองค์การ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. ควรมีการนำโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และทำการศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบหรือโปรแกรมหดังกล่าว
4. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในมิติที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กนิษฐารักษ์ บุญธรรม และคณะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 21(1). 159-168.
- กมล โพธิเย็น. (2565). สอนอย่างไรให้ผู้เรียนเกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 20(2), 11-25.
- กัญญาวิรัตน์ บัดแก้ว. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- เกษม แก้วสนั่น และ เพ็ญศรี ฉรินง. (2564). การจัดการองค์การไปสู่ความสำเร็จ. วารสารพุทธสังคม วิทยาปริทรรศน, 6(4), 88-108.
- โกเมนทร์ ชินวงศ์. (2565). อีสราภาพชีวิตคืออุดมคติชีวิต. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(2), 1-13.
- เกียรติศักดิ์ โพธิกนิษฐ์, การุณย์ ประทุม, และแคทลียา ขาปะวัง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท เลียร์ คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(1), 151-156.
- ไกรกิติ ทิพกนก. (2567). พลังแห่งความมุ่งมั่น: อารมณ์สู่ความสำเร็จและชีวิตที่มีความหมาย. Kraikiti Blog. <https://shorturl.asia/7J1dE>.
- คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2564). รูปแบบของอารมณ์ขัน. <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/style-of-humor/>
- จิรนนท์ ทุมวัน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 11. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เจษฎาพร รอดพิพัฒน์. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ: กรณีศึกษากรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชฎารัตน์ เสงษ์ภูิกุล. (2566). ความคิดสร้างสรรค์: เกิดขึ้นเองหรือพัฒนาได้. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13(2), 122-130.
- ชนิดา มิตรานูนา และคณะ. (2564). การพัฒนาแบบประเมินความตระหนักรู้ในตนเองสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารเกษตรศาสตร์สังคมศาสตร์, 43(2565), 777-782.
- ชัยการ วาพะงาม และคณะ. (2564). การปฏิบัติงานที่มีความหมาย. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 11, 86-93.

- ชูชัย ป็องฉา และ นัสนีย์ อานู. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในยุค BANI World. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐกร วัชรสินธุ์และ ชุตติกาญจน์ ฉลาดสกุล. (2566). การบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 8(3), 247-257.
- ณพัชกร วณพานิช. (2565). ผลของความเชื่อมั่นในตนเองโดยการฝึกทักษะการพูดกับตนเอง ที่มีผลต่อความวิตกกังวลในการยิงประตูคอร์ฟบอล. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณภัทร ใจเอ็นดู. (2564). การพัฒนาโปรแกรมประเมินการรู้จักตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐพร สิงห์ศร. (2566). บูรณาการภาวะผู้นำเชิงรุกตามหลักธรรม สัปติธรรม 7 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World. ASEAN Journal of Religious and Cultural Research, 6(1), 14-18.
- ณัฐกานต์ ศรีโสภา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 17(1), 66-72.
- ณัฐพรรณ ภูมิฐาน, โชคชัย สุเวชวัฒน์. (2023). การศึกษาองค์ประกอบการคิดอย่างมีวิจารณญาณของบุคลากรธุรกิจการบิน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 10(2), 99-114.
- ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ. (2566). กระแสของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร, 9(4), 838 – 853.
- ทศพร มนตรีวงษ์. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนโชค โลกศกระวี. (2567). Critical Thinking ฝึกคิดแบบผู้ประกอบการที่มีวิจารณญาณ. Live Platform. <https://www.live-platforms.com/th/education/article/332-critical-thinking-practice-like-a-critical-entrepreneur>
- ธนัช สุขสมบูรณ์. (2566). การพัฒนาความสามารถในการพูดและความกล้าแสดงออก ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วงจรสอนการพูดของโกะและเบิร์นส
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ธีระพงษ์ นุ่นสะพาน และคณะ. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 17(1), 3-16.

- นัธน์ชนัน วรัมย์มานุสสัย และคณะ. (2568). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 10(1), 2,753 – 2,766.
- นิภาพร แสนเมือง, วัลลิกา ฉลากบาง, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, และ สมคิด สร้อยน้ำ. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 9(1), 45-50.
- นิรุต ทวีวัฒนพงษ์ และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี*. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์, (20)2, 147-160.
- นพดล อุดมวิศวกุล. (2566). *The Element of Planning: องค์ประกอบของการวางแผน*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. <https://mgtsoci.stou.ac.th/the-element-of-planning/>
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2564). *การมีอิสรภาพทางความคิด (Freedom of thought)*. GotoKnow. <https://www.gotoknow.org/posts/690692>.
- ปิยะณัฐ จริงจิตร และคณะ. (2566). *โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศแบบพัฒนา ผ่านการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร*. EMI Journal, 7(1), 65-77.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2567). *ความแตกต่างระหว่างคำว่า Goal กับ Objective*. สืบค้น 30 กันยายน 2568, จาก <https://www.popticles.com/business/goal-vs-objective/>.
- พัชรี อินทาปัจ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระมนตรี ปลูกญาทีโป. (2562). *การพัฒนาปัญญา: ทำไมต้องมีการพัฒนาปัญญา*. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 2(1), 1-14
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า 16–21.
- แพรณพัชร์ เอกอมรกุล. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในเครือสารสาสน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. มหาวิทยาลัยธนบุรี.

- มุ้ยหมัดอัสรี ยูโซะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารตามแผนกลยุทธ์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส (การค้นคว้าอิสระ)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยศชาติ ดีเย็น และ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2567). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองตามแนวคิด CASEL ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วารสารการพัฒนาระบบการเรียนรู้สมัยใหม่, 9(11), 49-63.
- รัตนารณ ชูรา. (2564). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*.
<https://dictionary.orst.go.th/>
- วรินทร สิริพงษ์ณภัทร และคณะ. (2567). *เทคนิคการตั้งคำถามแบบโสเครตีสเพื่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณ*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 22(1), 21-36
- สิริการย์ ไตรภพธนพัฒน์. (2561). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สิริกร บุตรสาตี และคณะ. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม*. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 18(1), 69-77.
- สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช. (2563). *โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ทราบรัมย์. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1.
<https://www.phetchabun1.go.th/2565/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. (2566). *รายงานข้อมูลพื้นฐานการศึกษาปีการศึกษา 2566*. โรงพิมพ์ชุมชน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565*. โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *รายงานผลกระทบของการแพร่ระบาดโควิด-19 ต่อระบบการศึกษาไทย*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิวัฒน์ เลิศสงคราม และคณะ. (2567). *การศึกษาของค้ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร*. วารสาร มจร.ทริภุชชัยปริทรรศน์, 7(2), 265 – 280.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, & อีระวัฒน์ จันทิก. (2559). *การพัฒนาตัวแบบพหุระดับการจัดการคนเก่งเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงรุกระดับหัวหน้างานในอุตสาหกรรมค้าส่งของไทย*. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1), 201-206.
- อาทิตย์ อธิรัฐ. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความรับผิดชอบของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดินเขต 3. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- อาทิตย์ อ่วมเครือ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- เอื้ออารีย์ เหมะ. (2563). *การเสริมสร้างความกล้าหาญของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการให้คำปรึกษากลุ่ม*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). *Transformational leadership and organizational culture*. Leadership Quarterly Press.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (2023). *The proactive component of organizational behavior: A model and future directions*. Journal of Organizational Behavior, 44(2), 233–247.
- Bauer, T.N., Perrot, S., Liden, R.C. and Erdogan, B. (2019). "Understanding the consequences of newcomer proactive behaviors: the moderating contextual role of servant leadership", Journal of Vocational Behavior, Vol. 112, pp. 356-368.
- Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). *Testing Structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage.

- Crant, J. M. (2017). *Proactive behavior in organizations*. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2020). *The new meaning of educational change* (5th ed.). New York, NY: Teachers College Press.
- Gok, K., Neves, P. and Menezes, I. (2020). "Linking ethical leadership to followers' innovative work behavior: the role of proactive personality and psychological safety", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 745-772.
- Jeremy Sutton, Ph.D.. (2019). *What Is Mindfulness? Meaning, Definition & Benefits*. *PositivePsychology*. <https://positivepsychology.com/what-is-mindfulness/>
- Kendra Cherry. (2024). *Self Efficacy and Why Believing in Yourself Matters*. *Verywellmind*. <https://shorturl.asia/ST6EO>
- Keskinkilic, S. B., Kara, *, & Zafer-Gunes, D. (2017). *Relationship Between Implicit Leadership and Proactive Behaviors of School Principals*. *Journal of Education and Practice*, 8(3), 78-87.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). *Seven strong claims about successful school leadership revisited*. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing.
- Onyekwere, L. A., Nwokocha, J., & Ololube, N. P. (2019). *Proactive leadership and global transformation in organizational policy and management (OPM)*. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 1(1), 176–201.
- Partnership for 21st Century Skills. (2019). *Framework for 21st century learning*. Battelle for Kids.

- Raquel Pereira. (2024). *Therapist self-awareness and perception of actual performance: the effects of listening to one recorded session*. Pagepress. <https://www.researchinpsychotherapy.org/rpsy/article/view/722>
- Santos, L. C. F. (2021). *Uma proposta de liderança proativa na gestão escolar em Canaã dos Carajás/PA*. *Gnosis Carajás*, 1(2), e21010. <https://doi.org/10.55723/gc.v1i2.16>
- Schwab, K. (2021). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.
- Sonia Johnson. (2024). *The Power of Determination: The Secret Weapon to Success and a Meaningful Life*. Kraikiti Blog. <https://kctathailand.com/>
- Tverdola, N. M. (2022). *Evaluating human capital and the effectiveness of investments invested in it: Proactive leadership*. *Personnel and Intellectual Resources Management in Russia*, 11(6), 67-71. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-6-67-71>
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Walker, A. (2004). *Priorities, strategies and challenges: Proactive leadership in multi-ethnic schools*. National College for School Leadership.
- Wu, C., & Wang, Y. (2011). *Understanding proactive leadership*. *Advances in Global Leadership*, 6, 297-312. [https://doi.org/10.1108/S1535-1203\(2011\)0000006015](https://doi.org/10.1108/S1535-1203(2011)0000006015)
- Zenghui Lu Ao Chen and Jiwen Song. (2018). *The Influence of Humble Leadership on Employees' Proactive Behavior—The Role of Psychological Empowerment and Conscientiousness*. *Panyapiwat Journal*, 10(3), 138-153.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.

This is Mendeley biography



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ ลว๓๙๑๘/ว๑๐๒๑๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ณัฐพล โยธา อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาการวัดประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ด้วย นางสาวอัญชลี วรกำพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอัญชลี วรกำพล ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๓๘๘๘๘๒

1
ทอว ๗๙๑๘/๒๑๐๐๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร น.ส.ปิ่นแก้ว ยิ่งคำมัน ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์

ด้วย นางสาวอัญชลี วรกำพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ ไพฑอล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชรวงศ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอัญชลี วรกำพล ผู้วิจัย โทร. ๐๔๗-๓๓๘๘๘๘๒๒

ที่ ๑๖ ๗๙๑๘ / ๑๐๐๒๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๔

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางเพชรศรี กันดี ศึกษาานิเทศชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒

ด้วย นางสาวอัญชลี วรรณกำพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวัชรเมธี, ตร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวอัญชลี วรรณกำพล ผู้วิจัย โทร. ๐๕๗-๓๓๘๘๔๘๒

ที่ ฉว ๗๙๑๙/๑๐๐๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๕

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวเขมสิริ ถองทอง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒

ด้วย นางสาวอัญชลี วรกำพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ ไทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับภารกิจวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

มหาสมณูปถัมภ์ (พระสุทธีวชิรมณี, ตร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอัญชลี วรกำพล ผู้วิจัย โทร. ๐๕๗-๓๓๘๘๘๙๕๒

ที่ อว ๗๙/๑๙/๖๑๐๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐,
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๔๓๔

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายชัยวัฒน์ บงภา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังโค้ง

ด้วย นางสาวอัญชลี วรรณกำพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โทคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒-๘๑๔๖๒๖

นางสาวอัญชลี วรรณกำพล ผู้วิจัย โทร. ๐๕๗-๓๓๘๘๙๘๒



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) cJt

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ฉว ๗๙๑๙/ว๒๐๐๙๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายกำพล วันชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้

ด้วย นางสาวอัญชลี วรกำพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓" โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ ไพฑาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวอัญชลี วรกำพล นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาร่างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชัยเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอัญชลี วรกำพล ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๓๘๘๘๘๘๒

ที่ ๒๖ ๒๕๖๘/๖๑๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๕๓๕

๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓

ด้วย นางสาวอัญชลี วรกำพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓” โดยมี ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ ไพฑาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวอัญชลี วรกำพล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวัชรเมธี, คร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๕๒ ๘๑๖๑๖

นางสาวอัญชลี วรกำพล ผู้วิจัย โทร. ๐๙๗-๓๓๘๘๘๘๒





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์ห้องศัประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเป็นข้อมูลแก่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการศึกษาและค้นคว้าต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 75 ข้อ

นางสาวอัญชลี วรกำพล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตศรีสัชนาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี
 2. 30 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี
 4. 51 – 60 ปี

3. ตำแหน่ง

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 3. ครู

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท
 4. ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. น้อยกว่า 10 ปี
 2. 10 – 19 ปี
 3. 20 – 29 ปี
 4. 30 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีจินตนาการ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสามารถคิดวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหา					
2	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดหลากหลายเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ๆ					
4	ผู้บริหารสามารถต่อยอดความคิดให้นำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม					
5	ผู้บริหารเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนด้านต่างๆ					
6	ผู้บริหารสามารถปรับมุมมองหรือวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
7	ผู้บริหารใส่ใจรายละเอียดในการคิดโดยบูรณาการประสบการณ์ที่ผ่านมาเมื่อต้องพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมีอารมณ์ขัน						
8	ผู้บริหารทำงานด้วยความสนุกสนาน ผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง สนุกสนาน เพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด					
10	ผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้ฟังเข้าใจง่าย และสนุกสนานเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
11	ผู้บริหารแก้ปัญหาการทำงานของบุคลากรในทางสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนมุมมองเชิงลบให้กลายเป็นเชิงบวก					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีสติปัญญา						
12	ผู้บริหารมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินทางเลือกต่างๆ อย่างเป็นระบบ ก่อนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ					
13	ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ผู้บริหารให้น้ำหนักกับข้อมูล ข้อเท็จจริง และหลักเหตุผล มากกว่าการใช้อารมณ์หรือความรู้สึกส่วนตัว					
14	ผู้บริหารมีขั้นตอนในการทบทวนบทเรียนจากประสบการณ์และความรู้เดิม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหในปัจจุบัน					
15	แม้ในสถานการณ์ที่กดดัน ผู้บริหารยังคงใช้เวลาในการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบด้าน และไม่เร่งรัดกระบวนการตัดสินใจ					
16	ผู้บริหารจะประเมินผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์เพื่อลดความเสี่ยงหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น					
องค์ประกอบหลักที่ 2 การรู้จักตนเอง						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การรับรู้อารมณ์ตนเอง						
17	ผู้บริหารแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ					
18	ผู้บริหารใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุหรือที่มาของอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง					
19	ผู้บริหารไตร่ตรองอยู่เสมอว่าสภาวะอารมณ์ในขณะนั้น กำลังส่งผลต่อความคิดหรือทัศนคติของตนอย่างไร					
20	ผู้บริหารตระหนักอยู่เสมอว่าอารมณ์ที่เกิดขึ้น อาจนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมใดของตนเอง					

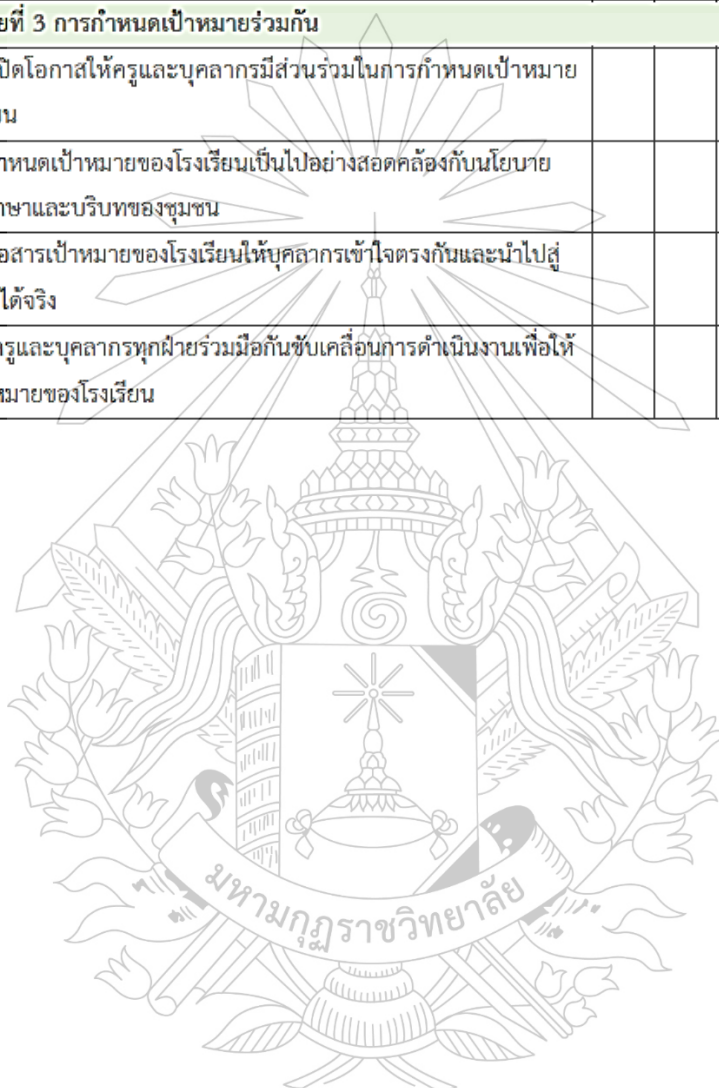
ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารใช้วิธีการประเมินผลกระทบที่จะเกิดกับผู้อื่น ก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ออกไป					
22	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนการแสดงออกทางอารมณ์ (เช่น การใช้คำพูด, ท่าทาง) ให้เหมาะสมกับบริบทของบุคคล					
23	แม่ในสถานการณณ์กดดัน ผู้บริหารใช้วิธีการจัดการอารมณ์เชิงลบ เพื่อไม่ให้เกิดการแสดงออกของตนรุนแรงจนเกินไป					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง						
24	ผู้บริหารใช้ทักษะที่ตนเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการทำงานที่ตนเองไม่ถนัดจากผู้อื่นแล้วนำมาปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านลบและด้านบวก และนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
27	ผู้บริหารจัดสรรงานได้อย่างเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเองและบุคลากร					
28	ผู้บริหารมีแรงผลักดันและความพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค					
29	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลของงานที่ทำ ทั้งที่สำเร็จและผิดพลาด					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความมั่นใจในตนเอง						
30	ผู้บริหารมีความมั่นใจว่าสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
31	ผู้บริหารใช้ความคิดของตนเองในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม					
32	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ					
33	ผู้บริหารมีวิธีการแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
34	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก				
		5	4	3	2	1
35	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง					
36	ผู้บริหารใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างสูงสุดความสามารถ					
37	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ในด้านของการทำงานและการปฏิบัติตน					
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเชื่อมั่นในตนเองและอิสระทางความคิด						
38	ผู้บริหารปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จนบรรลุวัตถุประสงค์					
39	ผู้บริหารใช้ความคิดและแนวทางที่ถูกต้องในการตัดสินใจโดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอก					
40	ผู้บริหารสามารถนำความคิดหรือแนวทางของตนไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงานและการจัดการให้สำเร็จ						
41	ผู้บริหารมีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
42	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง เพื่อให้บุคลากรใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า					
43	ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐานขององค์กร					
44	ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
45	ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการประสานงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ					
46	ผู้บริหารปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก				
		5	4	3	2	1
47	ผู้บริหารปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กรโดยรวม					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความกล้า ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย						
48	ผู้บริหารกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่างของตนเองต่อที่ประชุม เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่หลากหลาย					
49	เมื่อพบปัญหาระหว่างดำเนินงาน ผู้บริหารแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
50	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
51	ผู้บริหารเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาก่อนเวลาราชการ และปฏิบัติงานจนครบเวลาราชการ					
52	ผู้บริหารติดตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำผลมาพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
องค์ประกอบหลักที่ 4 การมีวิสัยทัศน์						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดปัญหาและการตั้งสมมติฐาน						
53	ผู้บริหารสามารถระบุสาเหตุของปัญหาได้มากกว่าการมองเพียงอาการที่ปรากฏ					
54	ผู้บริหารมีการกำหนดสมมติฐานหรือคาดการณ์ผลลัพธ์ล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าการใช้เพียงประสบการณ์หรืออคติส่วนตัว					
55	ผู้บริหารสามารถแยก ข้อเท็จจริง ออกจาก ความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน					
56	ผู้บริหารมีการกำหนดประเด็นคำถามหลัก ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ทีมงานแก้ปัญหาได้ตรงจุด					
57	ผู้บริหารมีการคาดการณ์ผลกระทบ และตรวจสอบความสมเหตุสมผลของแนวทางแก้ไขก่อนลงมือทำ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การประมวลข้อมูลข่าวสาร						
58	ผู้บริหารเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ					
59	ผู้บริหารเลือกใช้ข้อมูลผ่านการตรวจสอบความถูกต้องความน่าเชื่อถือและความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำมาใช้					
60	ผู้บริหารบันทึกและจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการใช้งาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสังเคราะห์และลงข้อสรุป						
61	ผู้บริหารสามารถเปรียบเทียบข้อมูลเพื่อพิจารณาความแตกต่างและความเหมือน และเลือกข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
62	ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงาน					
63	ผู้บริหารแยกแยะได้ว่าข้อมูลใดคือข้อเท็จจริง และข้อมูลใดคือความคิดเห็น					
64	ผู้บริหารสามารถตีความหรืออธิบายข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่ายและถูกต้อง					
65	ผู้บริหารลงข้อสรุปจากข้อมูลที่ตรวจสอบแล้วอย่างสมเหตุสมผล					
องค์ประกอบหลักที่ 5 มีการวางแผน						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การคาดการณ์ล่วงหน้า						
66	ผู้บริหารใช้ข้อมูลเดิมและข้อมูลปัจจุบันในการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต					
67	ผู้บริหารคาดคะเนความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ล่วงหน้า					
68	ผู้บริหารเตรียมแผนรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวางแผนทรัพยากร						
69	ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรุก				
		5	4	3	2	1
70	ผู้บริหารจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลาให้เหมาะสมกับการกิจของโรงเรียน					
71	ผู้บริหารสามารถปรับปรุงแผนการใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลง					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
72	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
73	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นไปอย่างสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของชุมชน					
74	ผู้บริหารสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง					
75	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					





ภาคผนวก จ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ และ

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

สรุปผลการวิเคราะห์ค่า IOC แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เพชรบูรณ์ เขต 1

ชื่อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	การแปลค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
18	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
19	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
20	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ชื่อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	การแปลค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้

ชื่อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	การแปลค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	การแปลค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	



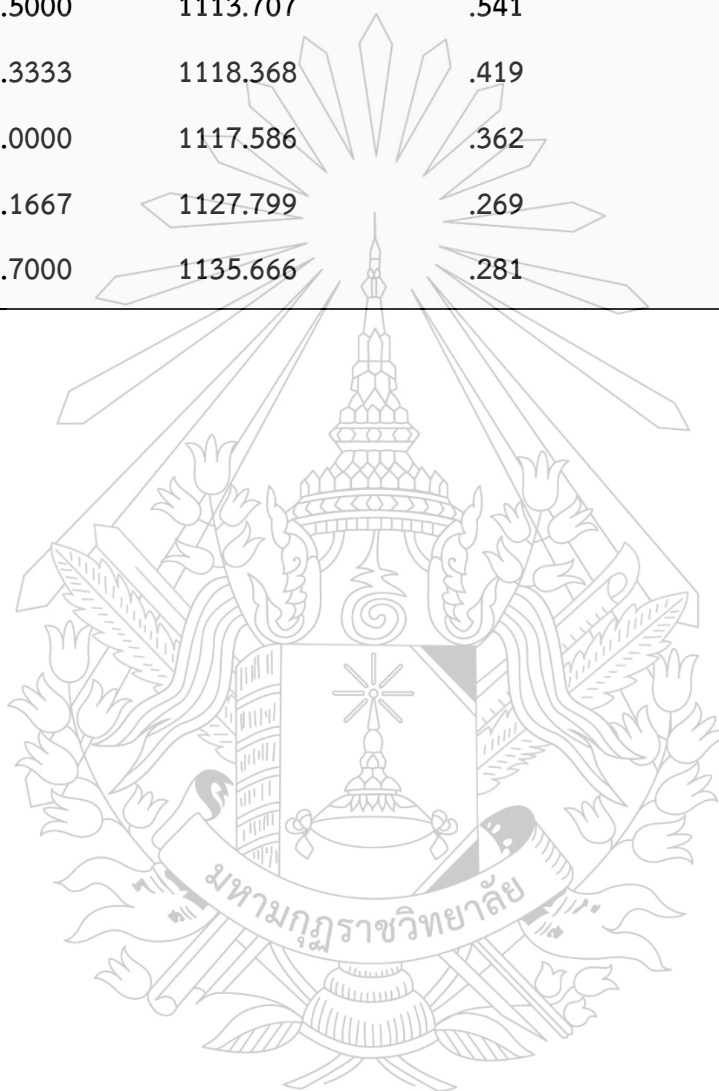
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics				
ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ1	224.5000	1095.293	.690	.938
ข้อ2	223.9333	1117.306	.472	.939
ข้อ3	224.4667	1112.671	.550	.939
ข้อ4	224.5667	1109.013	.512	.939
ข้อ5	224.7667	1106.599	.587	.939
ข้อ6	224.4333	1102.599	.613	.939
ข้อ7	224.3667	1115.137	.472	.939
ข้อ8	224.5667	1121.978	.398	.940
ข้อ9	224.2333	1101.633	.643	.939
ข้อ10	225.1000	1113.266	.486	.939
ข้อ11	224.6000	1107.076	.547	.939
ข้อ12	224.5333	1106.120	.545	.939
ข้อ13	225.0667	1107.237	.600	.939
ข้อ14	225.0000	1115.862	.374	.940
ข้อ15	224.9333	1100.961	.603	.939
ข้อ16	224.7333	1113.375	.474	.939
ข้อ17	224.3333	1106.851	.438	.940
ข้อ18	224.9333	1116.340	.419	.940
ข้อ19	224.9333	1113.099	.413	.940
ข้อ20	224.3667	1104.447	.692	.939
ข้อ21	224.6000	1104.317	.537	.939
ข้อ22	224.4000	1104.662	.560	.939

Item-Total Statistics				
ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ23	224.6333	1116.930	.503	.939
ข้อ24	224.8667	1121.016	.371	.940
ข้อ25	224.8333	1108.833	.541	.939
ข้อ26	224.6000	1120.524	.367	.940
ข้อ27	224.2667	1109.995	.505	.939
ข้อ28	225.1000	1122.990	.282	.940
ข้อ29	224.6333	1118.171	.395	.940
ข้อ30	224.4333	1113.357	.418	.940
ข้อ31	224.4000	1114.386	.508	.939
ข้อ32	224.8333	1104.006	.459	.939
ข้อ33	224.5333	1113.292	.460	.939
ข้อ34	224.7667	1109.013	.571	.939
ข้อ35	223.9333	1119.513	.417	.940
ข้อ36	224.5667	1117.220	.500	.939
ข้อ37	224.6333	1123.689	.271	.940
ข้อ38	224.9667	1130.930	.257	.940
ข้อ39	224.5000	1107.638	.503	.939
ข้อ40	224.7000	1133.872	.270	.941
ข้อ41	224.7667	1114.806	.463	.939
ข้อ42	224.7667	1124.737	.314	.940
ข้อ43	225.0000	1126.276	.294	.940
ข้อ44	224.8333	1121.592	.320	.940
ข้อ45	224.6333	1112.930	.417	.940

Item-Total Statistics				
ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ46	224.8000	1125.407	.290	.940
ข้อ47	224.6667	1119.954	.298	.940
ข้อ48	224.0333	1119.620	.408	.940
ข้อ49	224.6667	1123.540	.335	.940
ข้อ50	224.4667	1114.120	.412	.940
ข้อ51	224.8667	1108.878	.487	.939
ข้อ52	225.0000	1128.828	.291	.940
ข้อ53	224.9667	1128.240	.247	.940
ข้อ54	224.6667	1130.713	.292	.941
ข้อ55	224.4333	1123.426	.383	.940
ข้อ56	224.1667	1135.799	.250	.941
ข้อ57	224.6667	1115.609	.473	.939
ข้อ58	224.3333	1141.609	.270	.941
ข้อ59	224.2667	1129.789	.224	.941
ข้อ60	224.6667	1120.230	.385	.940
ข้อ61	224.7000	1132.217	.201	.941
ข้อ62	224.8333	1132.695	.298	.941
ข้อ63	224.6000	1121.283	.283	.940
ข้อ64	224.9000	1132.507	.297	.941
ข้อ65	224.2667	1121.168	.371	.940
ข้อ66	224.2333	1108.530	.524	.939
ข้อ67	224.7333	1116.478	.462	.939
ข้อ68	224.3000	1121.459	.332	.940

Item-Total Statistics				
ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ69	223.9667	1127.275	.292	.940
ข้อ70	224.4000	1119.559	.344	.940
ข้อ71	224.5000	1113.707	.541	.939
ข้อ72	224.3333	1118.368	.419	.940
ข้อ73	225.0000	1117.586	.362	.940
ข้อ74	224.1667	1127.799	.269	.940
ข้อ75	224.7000	1135.666	.281	.941

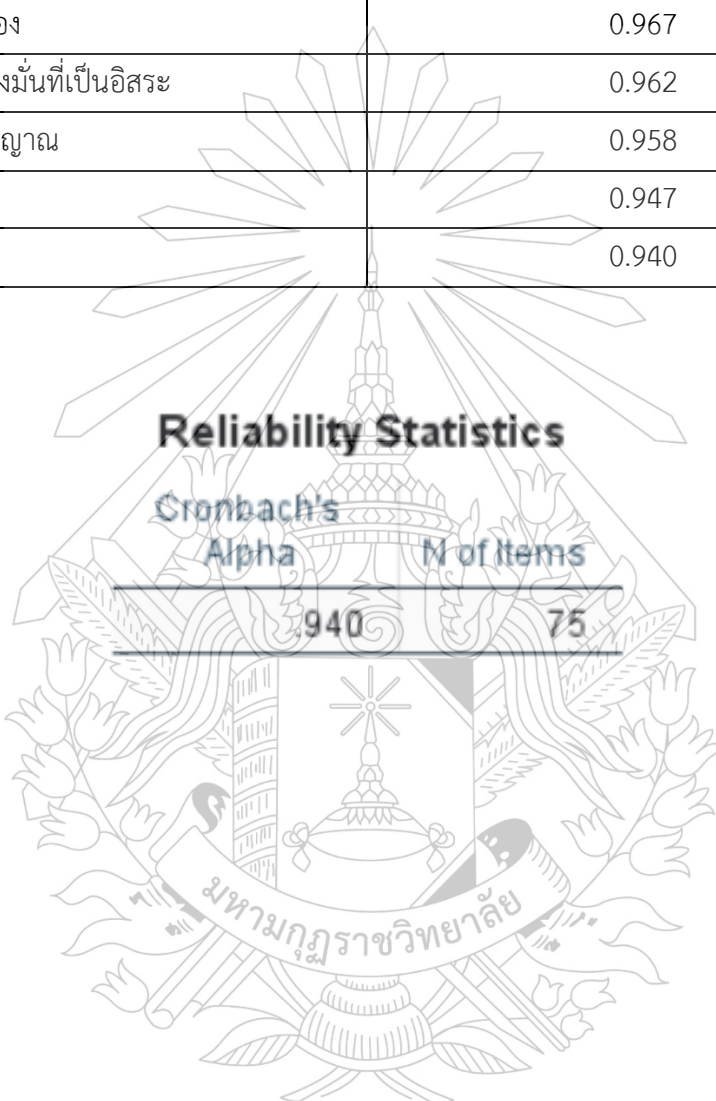


ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
1. การมีจินตนาการ	0.966
2. การรู้จักตนเอง	0.967
3. การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	0.962
4. การมีวิจาร์ณญาณ	0.958
5. การวางแผน	0.947
รวมทั้งฉบับ	0.940

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	75



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวอัญชลี วรรณภาพ
วัน เดือน ปี เกิด	21 มกราคม 2535
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลหล่มสัก อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านบุงคล้า อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านบุงคล้า อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเพชรพิทยาคม อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จ.เพชรบูรณ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 49/1 ม.1 ต.บุงคล้า อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

