



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

Targeted Leadership Indicators of Educational Institution Administrators under the Office of Primary Education Service Area, Government Inspectorate Cluster 5

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการภาค 5

Natthamon Khaewamdee*¹

ณฐมน แก้วอำดี*¹

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Natthamon Khaewamdee

ณฐมน แก้วอำดี

Mahamakut Buddhist University
Srithammasokrat Campus, Thailand.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

Email: natthamon.kha@spmsnicpn.go.th

คำสำคัญ

ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำ, มุ่งเป้า

Keywords:

Indicator, Leadership, Targeted

Article history:

Received: 16/03/2025

Revised: 04/04/2025

Accepted: 03/07/2025

Available online: 08/09/2025

How to Cite:

Khaewamdee, N. (2025). Targeted Leadership Indicators of Educational Institution Administrators under the Office of Primary Education Service Area, Government Inspectorate Cluster 5. *Journal Dhamma for Life*, 31(3), 724-738.

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study targeted leadership indicators of educational institution administrators under the office of primary education service areas, government inspectorate cluster 5 and 2) To examine the harmonious alignment and validate the components of targeted leadership indicators of educational institution administrators under the office of primary education service area, government inspectorate cluster 5

This study established selection criteria for indicators included in the model, requiring an average score of 3.00 or higher and a coefficient of variation of 20% or lower. Data were collected from 780 school administrators under the jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office, Inspection Region 5, using a five-point rating scale with a reliability coefficient of 0.93. A proportional stratified sampling method was applied, and data were analyzed using descriptive and inferential statistics with statistical software. Indicators of Goal-Oriented Leadership among school administrators were found to be appropriate. The average scores of each component ranged from 4.43 to 4.72, with a coefficient of variation between 10.04 and 15.97. This indicates that all 73 indicators met the selection criteria and could be incorporated into the model. The model demonstrated a strong fit with empirical data, as indicated by key statistical values: Chi-square (χ^2) = 34.027, df = 31, P-value = 0.320 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.990, Adjusted GFI (AGFI) = 0.980 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.11. Additionally, the factor loadings for the main components exceeded 0.50, while all subcomponents had factor loadings greater than 0.30, confirming their validity.



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการ ภาค 5 และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการ ภาค 5

การวิจัยนี้กำหนดเกณฑ์คัตสธรตัวบ่งชี้ที่รวมอยู่ในโมเดล โดยตัวบ่งชี้ต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายไม่เกิน 20% ข้อมูลถูกรวบรวมจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 จำนวน 780 คน ผ่านแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.93 โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ผ่านโปรแกรมสถิติตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้า ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม โดยค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 4.43 – 4.72 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 10.04 – 15.97 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมด 73 ตัว มีความเหมาะสมและสามารถนำเข้าสู่โมเดลได้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 34.027$, $df = 31$, $P\text{-value} = 0.320$), ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI = 0.990, AGFI = 0.980), และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA = 0.11) นอกจากนี้ คำนวณหาค่าดัชนีประกอบหลักสูงกว่า 0.50 และองค์ประกอบย่อยสูงกว่า 0.30 ทุกตัว

บทนำ

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารในฐานะผู้นำ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านบุคลากร กระบวนการเรียนการสอน และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางสังคมได้ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (อรรพรรณ เสือโคร่ง, 2560, หน้า 35)

ภาวะผู้นำถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อการทำงานของทีมงาน และการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน House และ Mitchell (1974) ได้นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ซึ่งสร้างบรรยากาศที่ดี และสนับสนุนการทำงานของบุคลากรภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ที่กำหนดแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) (ยงยุทธ อุษณานิ, 2562, หน้า 50)

การศึกษานี้มุ่งเน้น ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้า ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมายหมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางกลยุทธ์ที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ การมีภาวะผู้นำที่ชัดเจนช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่

บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานภายใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีหลักดังนี้



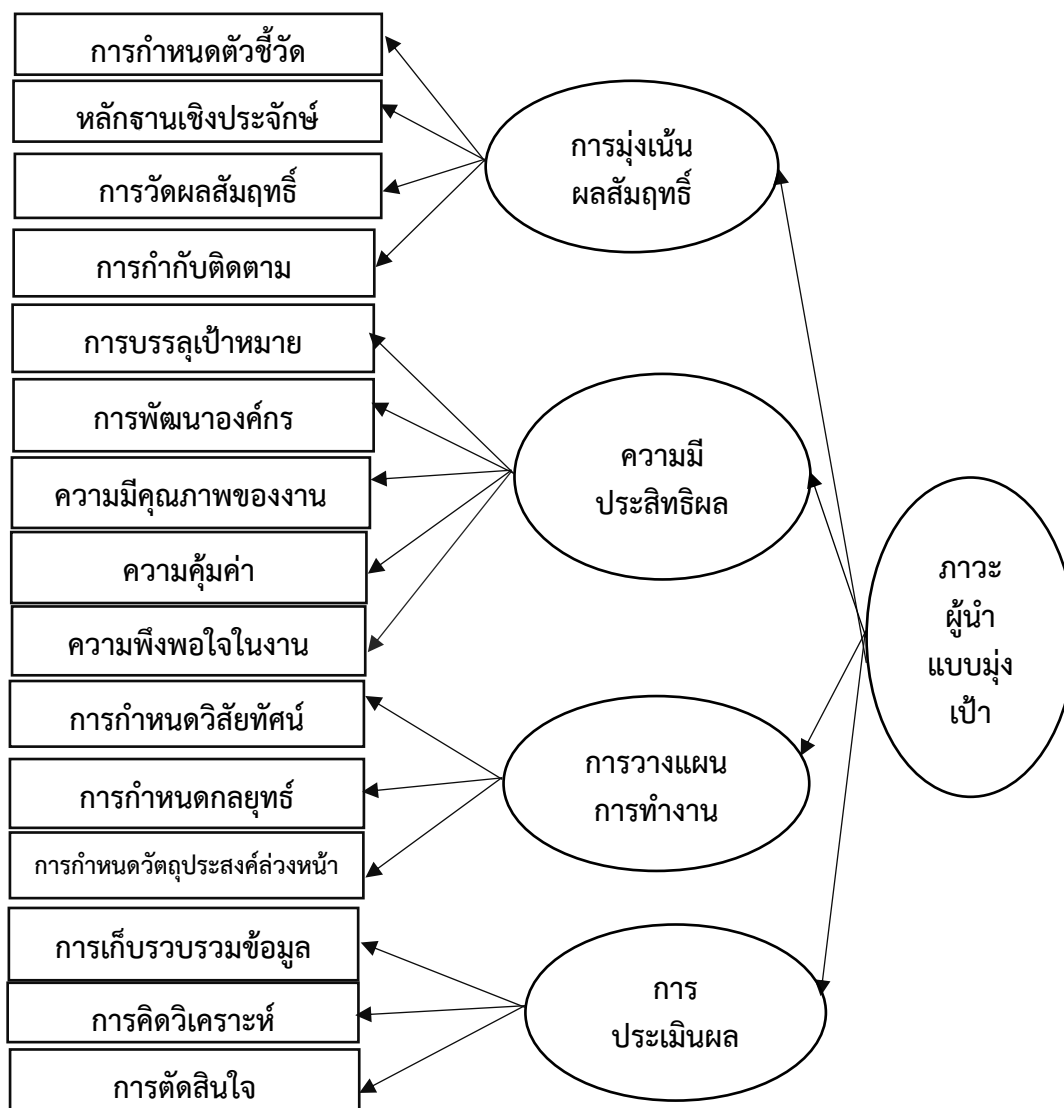
กำหนดนโยบายและแผนพัฒนา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของท้องถิ่นบริหารงบประมาณ จัดสรรและติดตามการใช้จ่ายของสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่ กำกับ ดูแล และประเมินผลสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย ด้านการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ประสานและระดมทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร เพื่อพัฒนา การศึกษา ดำเนินการด้านประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ส่งเสริมการศึกษา ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน ในฐานะผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภายในเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจ ราชการที่ 5 มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย บริหารงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร กำกับดูแล สถานศึกษา และ ประสานทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย ระดับชาติและความ ต้องการของท้องถิ่น มาตรา 36 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1) กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ 1.1) กำกับ ดูแล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1.2) จัดตั้ง ยุบรวม เลิกเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา 3) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้สามารถจัด การศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 5) หน้าที่อื่นๆ ตามกฎหมายกำหนด เช่น 5.1) ม.34 วรรคสามของพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ศธ. 2546 ให้ออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5.2) ม.39(4) ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ศธ. 2546 รับทราบรายงานประจำปี เกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา 5.3) ม.45(6) ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ศธ. 2546 ออกระเบียบ ให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบอำนาจให้ข้าราชการอื่นในสถานศึกษา (2562, หน้า 10)

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้า ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้ วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาสรุปเป็นโมเดลการ วัด เพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบ มุ่งเป้าของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 กระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ 1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้า ประกอบด้วย ปิยะชัย จันทวงศ์ไพศาล (2564, หน้า 52) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัด, หลักฐานเชิงประจักษ์, การวัดผลสัมฤทธิ์ และการกำกับติดตาม พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2563, หน้า 55) ความมีประสิทธิภาพ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย, การพัฒนาองค์กร, ความ มีคุณภาพของงาน, ความคุ้มค่า และความพึงพอใจในงาน วิโรจน์ สารรัตน์ (2563, หน้า 38) การวางแผนการ ทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์, การกำหนดกลยุทธ์ และการกำหนดวัตถุประสงค์ ล่วงหน้า นิรันดร์ มะลิ (2563, หน้า 68) การประเมินผล มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล, การ คิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้โมเดลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืน และยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5



ศูนย์พัฒนาระบบงานวิจัย
Thai Journal Citation Index Center

ระเบียบการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 (จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา) จำนวน 2,234 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 39 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 780 คน
2. วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 780 คน ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling)
3. จากนั้น สุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) โดยวิธีการใส่รายชื่อโรงเรียนของจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่ที่ละเขต แล้วจับสลากรายชื่อโรงเรียน ซึ่งรายชื่อโรงเรียนที่จับได้ คือ กลุ่มตัวอย่าง และทำในวิธีการเดียวกัน จนครบทั้ง 14 เขตจะได้ผู้บริหารจำนวนรวมทั้งสิ้น 780 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. องค์ประกอบของการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การกำหนดตัวชี้วัด มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อหลักฐานเชิงประจักษ์ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ การวัดผลสัมฤทธิ์ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ การกำกับติดตาม มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
2. องค์ประกอบของการมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ การพัฒนาองค์กร มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ความมีคุณภาพของงาน มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ความคุ้มค่า จำนวน 5 ข้อ ความพึงพอใจในงาน จำนวน 6 ข้อ
3. องค์ประกอบของการวางแผนการทำงาน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ การกำหนดวิสัยทัศน์ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ การกำหนดกลยุทธ์ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ การกำหนดวัตถุประสงค์ล่วงหน้า มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
4. องค์ประกอบของการประเมินผล ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ การคิดวิเคราะห์ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ การตัดสินใจ มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งให้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างทราบ และขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม



4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ โดยทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

4.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 ยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนดผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง จนได้รับจำนวนแบบสอบถามครบ คือ ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4.4 นำแบบสอบถามสมบูรณ์จำนวน 780 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการภาค 5 โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อตรวจสอบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ต่อมาจะมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้า โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและองค์ประกอบร่วม (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปร ตัวบ่งชี้ที่ได้รับการคัดเลือกจะถูกนำมาทดสอบในโมเดลที่พัฒนาขึ้น การวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุดแต่สามารถอธิบายความหมายได้มากที่สุด โดยเกณฑ์การพิจารณา เช่น ค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 และค่าความแปรปรวนสะสมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60.00 หลังจากนั้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จะถูกนำมาใช้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรวมถึงการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square), ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI, AGFI) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เพื่อให้มั่นใจว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืน และยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ แบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5

ตารางที่ 1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	321	41.15
หญิง	459	58.85
รวม	780	100.00



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
อายุ		
31 – 40 ปี	158	20.26
41 – 50 ปี	324	41.54
51 – 60 ปี	298	38.20
รวม	780	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	545	69.87
ปริญญาเอก	235	30.13
รวม	780	100.00
ประสบการณ์ในการบริหาร		
ไม่เกิน 10 ปี	289	37.05
11 – 20 ปี	370	47.44
21 – 30 ปี	102	13.07
31 – 40 ปี	19	2.44
รวม	780	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.85) อายุ 41- 50 ปี (ร้อยละ 41.54) วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 69.87) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหาร 11-20 ปี (ร้อยละ 47.44)

ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่

1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการภาค 5 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

2) ความสอดคล้องอย่างกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 โดยใช้เกณฑ์ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (goodness-of-fit index) ค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และ ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.08 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ ดังนี้

2.1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 สำหรับองค์ประกอบ

2.2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวบ่งชี้และตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 องค์ประกอบหลักที่ 1 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์ประกอบหลักที่ 1 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$ >3.00	S.D.	c.v. ≤20%	แปลผล
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดตัวชี้วัด	4.58	0.60	13.22	เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 2 หลักฐานเชิงประจักษ์	4.63	0.54	11.73	เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การวัดผลสัมฤทธิ์	4.63	0.54	11.73	เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การกำกับติดตาม	4.58	0.60	13.22	เหมาะสม
รวม	4.62	0.56	12.09	เหมาะสม

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการภาค 5 มีค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบหลักที่ 1 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 4 องค์ประกอบ พบว่า 1) ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 4.50- 4.72 และ 2) ตัวบ่งชี้มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 10.04 -14.52 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์ การกระจายเท่ากับ หรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล



ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวบ่งชี้	FAM 1	FAM 2	FAM 3	FAM 4	FAM 5	FAM 6	FAM 7	FAM 8	FAM 9	FAM 10	FAM 11	FAM 12	FAM 13	FAM 14	FAM 15	FAM 16	FAM 17
FAM 1	1																
FAM 2	.505**	1															
FAM 3	.355**	.584**	1														
FAM 4	.320**	.631**	.541**	1													
FAM 5	.361**	.538**	.605**	.571**	1												
FAM 6	.353**	.387**	.313**	.466**	.390**	1											
FAM 7	.434**	.430**	.361**	.250**	.430**	.386**	1										
FAM 8	.473**	.497**	.385**	.431**	.443**	.552**	.429**	1									
FAM 9	.568**	.421**	.211**	.325**	.343**	.512**	.564**	.580**	1								
FAM 10	.424**	.377**	.365**	.413**	.416**	.230**	.311**	.369**	.349**	1							
FAM 11	.389**	.372**	.374**	.388**	.330**	.428**	.431**	.444**	.546**	.494**	1						
FAM 12	.513**	.369**	.222**	.372**	.328**	.367**	.377**	.441**	.581**	.479**	.601**	1					
FAM 13	.372**	.360**	.306**	.219**	.312**	.251**	.279**	.378**	.443**	.284**	.399**	.344**	1				
FAM 14	.329**	.326**	.235**	.215**	.269**	.310**	.418**	.311**	.440**	.317**	.367**	.424**	.603**	1			
FAM 15	.499**	.366**	.248**	.311**	.320**	.307**	.378**	.414**	.476**	.381**	.286**	.444**	.497**	.590**	1		
FAM 16	.570**	.474**	.283**	.371**	.384**	.396**	.439**	.481**	.514**	.422**	.458**	.444**	.393**	.488**	.640**	1	
FAM 17	.372**	.391**	.251**	.272**	.260**	.206**	.284**	.336**	.347**	.381**	.347**	.407**	.182**	.329**	.425**	.447**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$ 

ตารางที่ 4 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการภาค 5

โมเดล	Baertlett test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA)
การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	9839.506	.000	.845
ความมีประสิทธิภาพ	4854.472	.000	.874
การวางแผนการทำงาน	10743.403	.000	.883
การประเมินผล	5969.026	.000	.866

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 9839.506, 4854.472, 10743.403 และ 5969.026 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .845 , .874, 883 และ .866 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมเอมอส สร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้จำนวน 73 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (FAM) แสดงในตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปร ในองค์ประกอบการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ แสดงในตารางที่ 4.11 และ การสร้างโมเดลการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ แสดงในภาพที่ 4.6

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (FAM)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พหุการณ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
FAM P1	FAM1	0.72	0.07	15.33**	0.52	0.24	0.14
	FAM2	0.73	0.05	21.10**	0.54	-0.01	0.13
	FAM3	0.67	0.06	16.25**	0.45	0.14	0.16
	FAM4	0.78	0.04	23.63**	0.61	0.31	0.10
	FAM5	0.73	0.06	18.32**	0.53	0.14	0.13
FAM P2	FAM6	0.54	0.04	16.63**	0.30	0.01	0.20
	FAM7	0.67	0.05	19.61**	0.45	0.14	0.15
	FAM8	0.68	0.08	15.87**	0.46	0.09	0.20
	FAM9	0.81	0.09	15.89**	0.66	0.39	0.09



FAM P3	FAM10	0.75	0.09	12.23**	0.57	0.28	0.13
	FAM11	0.69	0.05	19.94**	0.48	0.09	0.14
	FAM12	0.74	0.01	14.09**	0.55	0.09	0.13
	FAM13	0.68	0.06	16.16**	0.46	0.21	0.18
FAM P4	FAM14	0.55	0.05	14.07**	0.30	0.08	0.19
	FAM15	0.75	0.04	21.16**	0.57	0.20	0.12
	FAM16	0.95	0.09	17.11**	0.90	0.90	0.03
	FAM17	0.60	0.04	17.31**	0.36	0.03	0.20

Chi-Square= 48.441, df = 44, P-value = 0.298, GFI = 0.993, AGFI = 0.975, RMSEA = 0.011

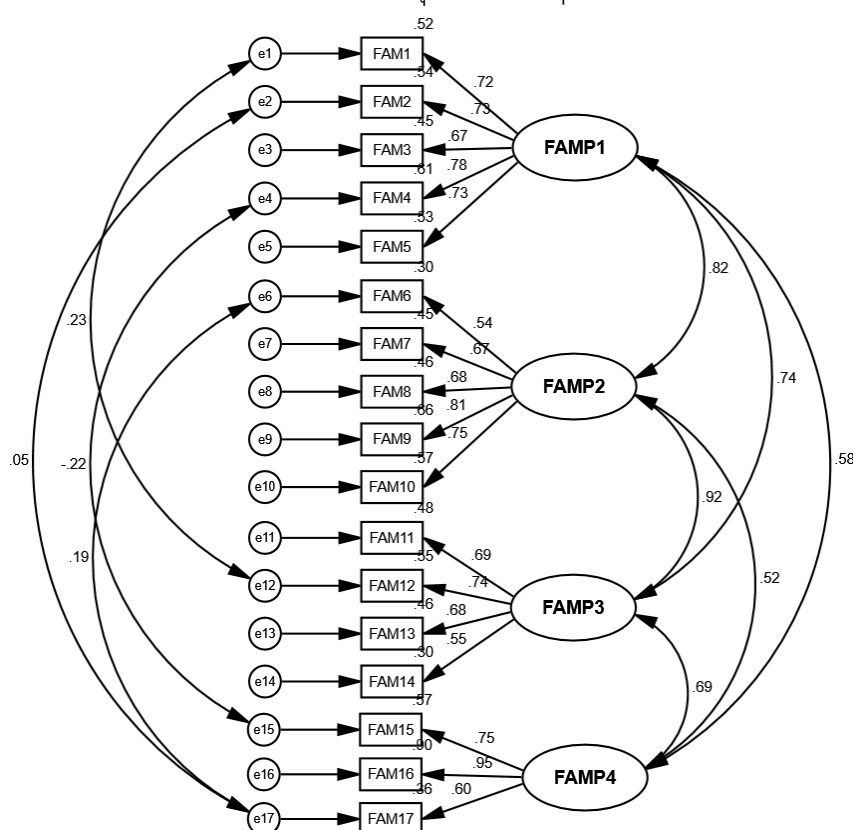
** P < .01

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปร ในองค์ประกอบการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

องค์ประกอบย่อย	FAM P 1	FAM P 2	FAM P 3	FAM P 4
FAM P1	1			
FAM P2	.694**	1		
FAM P3	.554**	.703**	1	
FAM P4	.639**	.803**	.681**	1

** P < .01

สามารถสร้างโมเดลการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ได้ดังภาพ



Chi-square=48.441, df=44, P-value=.298, RMSEA=.011, GFI=.993, AGFI=.975

ภาพที่ 6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

จากตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 48.44 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 44 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.298 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.993 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.975 และ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.011

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.55 - 0.95 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ FAM1 - FAM5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย หลักฐานเชิงประจักษ์ (FAM P1) ตัวบ่งชี้ FAM6 - FAM10 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย การกำกับติดตาม (FAM P2) ตัวบ่งชี้ FAM11 - FAM14 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย การวัดผลสัมฤทธิ์ (FAM P3) และ ตัวบ่งชี้ FAM15 - FAM17 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย การกำหนดตัวชี้วัด (FAM P4) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จาก ค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R²) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในการทำนองเดียวกัน จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้ เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.52 - 0.92 และ ตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่ง เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้ จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่ สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการภาค 5 สำหรับโมเดลการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$\text{FAM P1} = 0.24 (\text{FAM 1}) + (-0.01) (\text{FAM 2}) + 0.14 (\text{FAM 3}) \\ + 0.31 (\text{FAM 4}) + 0.14 (\text{FAM 5})$$

$$\text{FAM P2} = 0.01 (\text{FAM 6}) + 0.14 (\text{FAM 7}) + 0.09 (\text{FAM 8}) \\ + 0.39 (\text{FAM 9}) + 0.28 (\text{FAM 10})$$

$$\text{FAM P3} = 0.09 (\text{FAM 11}) + 0.09 (\text{FAM 12}) + 0.21 (\text{FAM 13}) \\ + 0.08 (\text{FAM 14})$$

$$\text{FAM P4} = 0.20 (\text{FAM 15}) + 0.90 (\text{FAM 16}) + 0.03 (\text{FAM 17})$$

อภิปรายผล

1. **องค์ประกอบการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์** จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ ทันท่วงทีเป็นการควบคุมทิศทางการดำเนินงาน ให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน หรือองค์กร อย่างชัดเจน



ดังนั้น ถ้าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ย่อมนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ และบริหารความสัมพันธ์ และจัดการความขัดแย้งในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉัตรชัย นาถาพลอย (2562) กล่าวว่า การบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญ เป็นการทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าปัจจัยนำเข้า กระบวนการทำงาน และกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบ โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงทีที่เป็น การควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างชัดเจน และสอดคล้อง กับแนวคิดของสุภาภรณ์ ทะวะละ (2564)

2. องค์ประกอบความมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องมาจากในองค์กรที่ดีจะต้องมีการบริหารที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เกิดจากสถานศึกษาที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสาร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษา เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดการความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายใน ซึ่งสอดคล้อง กับ แนวคิดของทวีชัย ตันภูบาล (2565) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ที่ช่วยในการประเมินว่า หน่วยงาน หรือองค์กรใด สามารถดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้มีความสำเร็จในการพัฒนา ผลการดำเนินงานและผลสำเร็จของงานและสอดคล้อง กับ แนวคิดของเปรมสุรีย์ เชื้อมทอง (2562) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษา ที่ทำให้ครูและนักเรียน เกิดการเรียนรู้และความพึงพอใจเป็นความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม

3. องค์ประกอบการวางแผนการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานมีความรู้ ความสามารถ จึงทำให้วางแผนงานอย่างเป็นระบบให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของทรัพยากร การวางแผนการทำงานเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการที่งาน และให้ผลลัพธ์ ที่ติดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขั้นตอนการวางแผนงานให้เป็นไปตามลำดับดังต่อไปนี้ 1) กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้ทีมงานบรรลุในระยะยาว และระยะสั้นโดยระบุวิสัยทัศน์ของทีมงาน และบทบาทของทีมงานในองค์กร 2) วิเคราะห์ และบริหารความเสี่ยงทำการวิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน และวางแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อทีมงาน และผลลัพธ์วางแผนกลยุทธ์พิจารณา และกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการกำหนดแนวทางและการจัดทำแผนงานย่อยเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ในแต่ละด้านของงาน การจัดทำแผนงาน แบ่งงานออกเป็นกิจกรรมที่ชัดเจน โดยกำหนดลำดับการดำเนินงาน ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม และผู้รับผิดชอบในแต่ละงานการจัดทำแผนทรัพยากร กำหนดและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ เช่น บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือและเทคโนโลยี เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามและประเมินผล กำหนดวิธีการติดตามและวัดผลการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบว่าทีมงานกำลัง



ดำเนินงานตามแผนที่วางไว้หรือไม่ และปรับปรุงหรือปรับแก้แผนในกรณีที่ต้องการ การสื่อสารและประสานงาน ธารณณ์ พรรณราย (2565)

4. องค์ประกอบการประเมินผล จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย ที่มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจเกิดจากที่องค์การมีระบบการประเมินผลที่ดี และประสบความสำเร็จจะต้องเป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการรายงานผล และการวิเคราะห์ผล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองตามประเด็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัย ปีงบประมาณ 2565 ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินโครงการของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองตามประเด็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอนามัย ปีงบประมาณ 2565 ภาพรวมของผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์การประเมิน 2) ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 100 3) ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการอยู่ในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 91.2 4) โครงการบรรลุตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ จำนวน 11 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 73.33 5) โครงการที่มีผลเบิกจ่ายเงินงบประมาณได้ตามค่าเป้าหมายของกรมอนามัย จำนวน 9 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 60 และ 6) ผลการประเมินด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการมีความสัมพันธ์กับด้านผลผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีน้ำหนักความสัมพันธ์กันระดับสูงถึงสูงมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของนงนภัทร รุ่งเนย (2565) ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำระดับอาเซียน โดยใช้ CIPP Model ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์โดยใช้ CIPP model พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 85.71 ปัญหาอุปสรรค คือ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ระบบบริหารจัดการไม่คล่องตัว ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรและนักศึกษา ยังไม่พร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จุฬาลงกรณ์ (2565)

สรุป

ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าเป็นภาวะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาค 5 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนและดำเนินการอย่างมีระบบ รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและยกระดับการศึกษาในระดับพื้นฐานได้อย่างยั่งยืน

จากการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ที่เป็นองค์ความรู้ด้านองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการภาค 5 ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่มีประโยชน์ในด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งได้ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้และสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้ การศึกษาและพัฒนาผู้นำสถานศึกษาผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำและ



พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปรับใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการภาค 5 ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา: ผู้บริหารสามารถใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ตัวบ่งชี้จากงานวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณภาพและส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ตรงกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: ควรดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงและตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมาก เพื่อให้การพัฒนามีความครอบคลุมและสามารถตอบสนองเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้นวิจัยและพัฒนา (R&D): ควรพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาด้วยโมเดลที่ได้จากการวิจัยนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้า การศึกษาภาวะผู้นำในสังกัดอื่น: ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสังกัด ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาผู้นำในแต่ละสังกัดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของแต่ละบริบท การวิจัยนี้มีข้อค้นพบที่สามารถใช้ในการพัฒนาผู้นำสถานศึกษาและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และยังเสนอแนะแนวทางการวิจัยในอนาคตเพื่อพัฒนาและยกระดับภาวะผู้นำในหลากหลายสังกัด เพื่อการพัฒนาการศึกษาที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์. (2565). ภาวะผู้นำในองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2560). *การพัฒนาศึกษานิเทศก์สู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2564). *"การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์"*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2563). *การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2560). *การวางแผนการทำงาน: แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- อรรณณ, เสือโคร่ง. (2560). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

