

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

A Factor Analysis of Entrepreneurial Leadership for Private Educational Administrators

¹บุญจักรวาล รอดบำเรอ (Bunchakkrawan Rotbamroe)

²วิชัย จันทน์จรรย์ (Wichai Janjamroon)

³สุกิจ โพธิ์ศิริกุล (Sukit Phosirikul)

⁴วรฉาย ทองคำ (Worachai Thongkham)

⁵วิราภรณ์ ส่งแสง (Wiraporn Songsang)

นักวิชาการอิสระ (Independent Scholar)

Email: kongkiatch1986@gmail.com

Received March 22, 2022; **Revised** April 14, 2022; **Accepted** April 16, 2022

Abstract

The objectives of this research were to analyze the composition and to study the guidelines for developing entrepreneurial leadership for administrators of private schools. The sample group consisted of 940 private school administrators. The research instruments were questionnaires and interview forms. The data were analyzed using basic statistics and corroborative component analysis. The results showed that the developed entrepreneurial leadership measurement model was consistent with the data. The chi-square value was 105, the degree of freedom was 98, the statistical significance level was 0.27, the parameter estimation error was 0.017, the root index standard of the squared mean of the remainder was 0.027, and the level index. The comparative harmony was 0.99, the non-criterion-based suitability index was 0.99, and the main component had a component weight higher than the 0.70 criterion for all components. Sub-elements and indicators have an element weight above the threshold of 0.30 for all elements and indicators. There are guidelines for developing entrepreneurial leadership for the administrators of private educational institutions, namely: 1) organizing a brainstorming meeting for the educational modeling process; 2) meeting to plan how to do the flowchart in a systematic way and to collaborate with everyone. 3)

having sufficient background information to be used to make a decision on problems; 4) seeking the best answer to the situation or problem; and 5) having a thorough study of the data, analyzing, and synthesizing information to use in making accurate and clear decisions.

Keywords: Factor Analysis; Indicator; Entrepreneur Leadership

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 940 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 105 ค่าองศาอิสระ เท่ากับ 98 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.27 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ เท่ากับ 0.017 ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือเท่ากับ 0.027 ดัชนีระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ เท่ากับ 0.99 ดัชนีระดับความเหมาะสม ไม่อิงเกณฑ์ เท่ากับ 0.99 และองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ และมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน คือ 1) จัดประชุมระดมความคิดขั้นตอนการสร้างแบบจำลองการศึกษา 2) ประชุมวางแผนจัดทำผังงานอย่างเป็นระบบและเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 3) มีข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอต่อการนำมาใช้ตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ 4) แสวงหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น และ 5) มีการศึกษาข้อมูลอย่างละเอียดรอบคอบ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ; ตัวบ่งชี้; ภาวะผู้นำแบบสถานประกอบการ

บทนำ

องค์การของรัฐและของเอกชนต่างก็เป็นสถาบันทางสังคมภายใต้พลวัตทางเศรษฐกิจและกระแสโลกาภิวัตน์ องค์การในภาครัฐได้เรียนรู้แนวการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานจากองค์การในภาคเอกชน ซึ่งก็กำลังศึกษาการสร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวมจากการบริหารรัฐกิจเช่นเดียวกัน การทำความเข้าใจกระบวนการ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม และภาวะผู้นำในการบริหารอย่างเป็นผู้ประกอบการที่ดำรงคงอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่และในหน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาลทั่วโลก โดยมุ่งตรวจสอบถึงข้อจำกัดของแนวคิดทางทฤษฎีและความเป็นไปได้ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติตามรูปแบบของการจัดการอย่างเป็นผู้ประกอบการในภาครัฐและภาคเอกชนจากการทบทวนวรรณกรรมที่หลากหลาย ได้ค้นพบว่า แนวทางร่วมกันในการบริหารงานและการจัดการองค์การตามอย่างการเป็นผู้ประกอบการในองค์การของรัฐและของเอกชนนั้นสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ ทั้งนี้ ด้วยการวางรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมใหม่ภายใน

องค์กรที่มีความพร้อมรับผิดชอบและมีความโปร่งใสมือ (Sapparojpatana, 2014) ซึ่งการจัดการศึกษาของประเทศไทยนั้น เอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการทางการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาตลอด Schultz (1982) นักเศรษฐศาสตร์ได้กว้างไว้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา จะทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของภาครัฐสูงขึ้นเพราะมีการแข่งขัน และตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนก็เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวดที่ 5 ส่วนที่ 3 มาตรา 43 (Office of the Education Council Secretariat, 2008) ดังนั้น โรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน (James & Connolly, 2000) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครองหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ยังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่จะต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy & Miskel, 2001) ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ และความอยู่รอดขององค์กร (Somprach, 2017) อีกทั้งภาวะผู้นำมีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยที่ยืนยันว่าผู้นำและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (Bass & Avolio, 1994; Chongwisarn, 2002; Drucker, 1993; Tucker, 1990)

จากทัศนะของ Schumpeter (1965 as Cited in McNeill, 2012) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการว่ามีการจัดการเชิงประกอบการ สังคมแห่งการประกอบการ การประกอบการในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจัดการ การแปลงรูปแบบการจัดการในองค์กรนวัตกรรม และผู้จัดการเชิงประกอบการ การประกอบการจึงถูกนำมาเป็นรูปแบบของการจัดการ ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร เป็นองค์กรที่มีนวัตกรรม เน้นการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรร่วมกัน โดยเฉพาะในสภาวะปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและการแข่งขันทางการค้าอย่างรวดเร็ว ความสำเร็จขององค์กรที่จะสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนนั้นต้องอาศัยกลุ่มคนขับเคลื่อนที่มีคุณลักษณะพิเศษของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ Chen (2007), Coglisier & Brigham (2004), Goossen & Stevens (2013), Koh & Lok (1991), Miller & Droge (1986), Robinson (1991), Strubler & Redekopp (2010), and Surie & Ashley (2007) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ เป็นการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่คิดริเริ่มดำเนินธุรกิจขึ้นมาเป็นของตนเอง มีการวางแผนการดำเนินงานและดำเนินธุรกิจทุกด้านด้วยตนเอง โดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อมุ่งหวังผลกำไรที่เกิดจากผลดำเนินงานของธุรกิจตนเอง ทำให้เห็นว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำแบบสถานประกอบการนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นชวนชวนที่จะเอาปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มาผสมผสานด้วยหลักการจัดการ ทำให้เกิดเป็นสินค้าแปลกใหม่ เกิดผู้บริโภคใหม่ มีการแสวงหาตลาดหรือช่องทางที่ทำให้เกิดกำไร เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้กับสินค้าตัวเดิมอยู่เสมอ หรือปรับปรุงกระบวนการผลิตเดิมให้ดีขึ้น เกิดการลดต้นทุนการผลิต ในการบริหารงานการจัดองค์กรโดยหาข้อบกพร่อง แล้วทำ

การปรับปรุงให้ดีขึ้น ติดตามข่าวสารสถานการณ์ต่าง ๆ ที่รู้หน้าอย่างรวดเร็วตลอดจนวิทยาการใหม่ ๆ ไปใช้ปรับปรุงให้ดีขึ้น เป็นบุคคลที่มองเห็นโอกาสทางธุรกิจ และสามารถหาช่องทางที่จะสร้างธุรกิจของตนเอง และพร้อมที่จะรับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

ดังนั้น การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกเหนือจากประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัยนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ในอนาคตแล้วนั้น ยังทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนซึ่งเป็นผู้ประกอบการเป็นเจ้าของกิจการที่ดีมีศักยภาพควรมีคุณลักษณะเช่นไร และมีรูปแบบการคิดที่เหมาะสมอย่างไร จึงจะส่งผลต่อการดำเนินกิจการไปในทิศทางที่จะสามารถแข่งขันได้และมีการเจริญเติบโตได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องผู้ประกอบการ หรือการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur or entrepreneurship) มีอยู่มากมาย หลากหลาคำจำกัดความ เช่น entrepreneur คือ บุคคลที่มีทักษะอันเป็นพรสวรรค์อย่างสูง เป็นผู้บุกเบิกและนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง โดยบุคลิกลักษณะกล่าวหาได้น้อยมากท่ามกลางฝูงชน ในขณะที่นิยามหนึ่งกล่าวถึง entrepreneur ว่าเป็นใครก็ได้ที่ต้องการทำงานเพื่อตัวเอง ก็จัดว่าเป็น entrepreneur แล้ว อย่างไรก็ตามคำว่า entrepreneur มีต้นกำเนิดมาจากภาษาฝรั่งเศส *entreprendre* หรือในภาษาอังกฤษ เรียกว่า “Entrepreneurship” ซึ่งหมายถึง “to undertake” ในบริบทของธุรกิจแปลว่า “การเริ่มต้นทำธุรกิจ” พจนานุกรม Merriam-Webster ให้ความหมายของคำว่า entrepreneur ไว้ดังนี้ “บุคคลผู้ซึ่งวางโครงสร้าง จัดการ และรับรู้ความเสี่ยงของธุรกิจหรือบริษัท” การเป็นผู้ประกอบการ หรือ entrepreneurship จึงหมายถึงการเป็นผู้ประกอบการทางธุรกิจที่มีความสามารถในการแสวงหาโอกาสสร้างความแตกต่าง (Making a difference) และสามารถใช้อุทธานุภาพนั้นเพื่อการสร้างรายได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และมีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้บริโภค และการปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ทันการณ์ นอกจากนั้นการเป็นผู้ประกอบการ อาจรวมถึงการเป็นผู้ประกอบการทางภาครัฐที่มุ่งแสวงหาการให้บริการที่ดีที่สุดสำหรับผู้รับบริการด้วย (Goossen & Stevens, 2013) ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ จึงมีแนวคิดหลายนัยทั้งในแง่ของการจัดการเชิงประกอบการ สังคมแห่งการประกอบการ การประกอบการในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจัดการ การแปลงรูปแบบการจัดการในองค์กรนวัตกรรม และผู้จัดการเชิงประกอบการ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในระดับองค์ประกอบหลัก และระดับองค์ประกอบย่อย เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในครั้งนี้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบนักวิสัยทัศน์ (Visionary) ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) องค์ประกอบความกล้าเสี่ยง (Risk taker) ได้แก่ การริเริ่มลงมือทำสิ่งใหม่ ตัดสินใจบนข้อมูลของความเป็นไปได้และ

การนำทฤษฎีในข้อดีประกอบการตัดสินใจ 3) องค์ประกอบความคิดในเชิงนวัตกรรม (Innovativeness) ได้แก่ การสำรวจและเก็บข้อมูล การสร้างแนวคิดและออกแบบ และการนำแนวคิดไปทดสอบและปฏิบัติ 4) องค์ประกอบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity thinking) ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดคล่องแคล่ว มีความคิดยืดหยุ่น และมีความคิดละเอียดลออ และ 5) องค์ประกอบการมีวิธีการเชิงรุก (Proactive) ได้แก่ การรู้จักตนเอง การมีจินตนาการ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ และการมีวิจารณ์ญาณ (Robinson, 1991; Surie & Ashley, 2007)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เริ่มนำมาในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดย Spearman แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบในสมัยนั้นยังเป็นวิธีที่ยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลามากในการวิเคราะห์การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลายในหมู่นักวิจัยสมัยนั้นจนกระทั่งคอมพิวเตอร์ได้ถือกำเนิดขึ้นมาและตามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จะช่วยเหลือจนกระทั่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่ง Hair et al. (2010) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประโยชน์มากถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาปัญหาที่ซับซ้อนในศาสตร์ทางพฤติกรรมโดยมีจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประการคือ (1) เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้เรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และ (2) เพื่อพิสูจน์ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบเรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) จากการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Stevens (1996) ได้สรุปด้วยตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงในภาพที่ 1

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
1. อยู่บนพื้นฐานของจุดอ่อนในการค้นคว้าเอกสาร	1. อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว
2. ใช้ตัดสินเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบ	2. จำนวนองค์ประกอบถูกกำหนดไว้แล้ว
3. ใช้ตัดสินเกี่ยวกับความสัมพันธ์หรือความไม่สัมพันธ์ขององค์ประกอบ	3. องค์ประกอบถูกกำหนดให้สัมพันธ์กันหรือไม่สัมพันธ์กัน
4. ตัวแปรจะถูกบรรจุอย่างอิสระในทุกองค์ประกอบ	4. ตัวแปรถูกกำหนดให้สัมพันธ์ในองค์ประกอบในองค์ประกอบหนึ่ง

ภาพที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวจะเห็นว่าหากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษานี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว โดยมีจำนวนองค์ประกอบที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจน จึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามแต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมลิซเรล จึงแบ่งเป็นวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและอันดับที่สองเท่านั้น

ตัวบ่งชี้ (indicator) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี (index) แต่ตัวบ่งชี้ มีความหมายกว้างกว่าดัชนี โดยดัชนี จัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน สำหรับภาษาไทย มีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า "ตัวบ่งชี้" อยู่

หลายคำ เช่น ดัชนี, ดัชนีบ่งชี้, ตัวชี้, ตัวชี้้นำ, ตัวชี้วัด, เครื่องชี้, เครื่องชี้บอก และเครื่องชี้วัด เป็นต้น แต่ในระยะหลังวงการศึกษานักวิชาการ ใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” ในความหมายที่คล้ายคลึงกัน จากการศึกษาแนวคิดของ Blank (1993), Bottani & Walberg (1994), and Johnstone (1981) สรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of purposes) ขั้นที่ 2 การนิยาม (Definition) มี 3 วิธี ได้แก่ วิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic definition) วิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) และวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) ขั้นที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data collection) ขั้นที่ 4 การสร้าง (Construction) ขั้นที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality check) และขั้นที่ 6 การจัดเข้าบริหารและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and presentation)

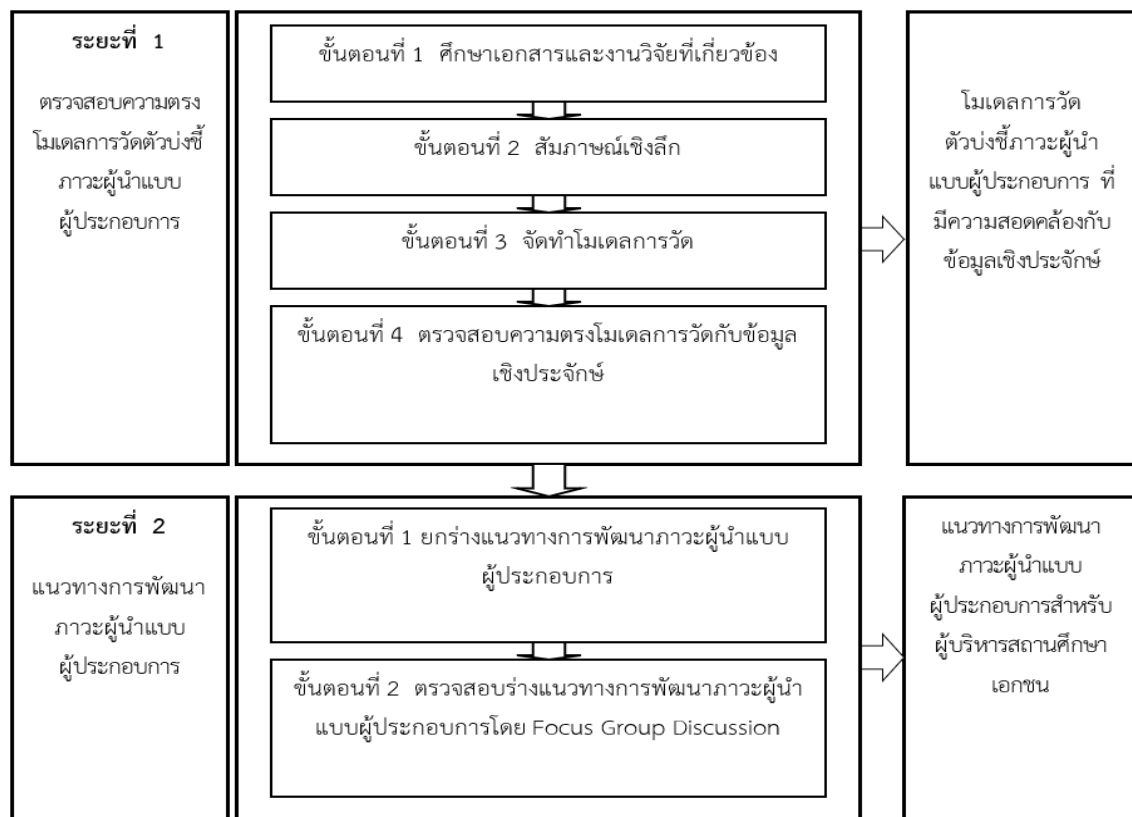
ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย จึงเลือกใช้วิธีที่ 3 โดยสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างขึ้นมาก่อน โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน รวมถึงคำนึงถึงข้อแนะนำที่ว่า การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีถือว่ามีค่าสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่าเพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้นำมาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีแนวคิดพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อย และวิธีการรวมตัวแปรย่อย โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,901 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 940 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

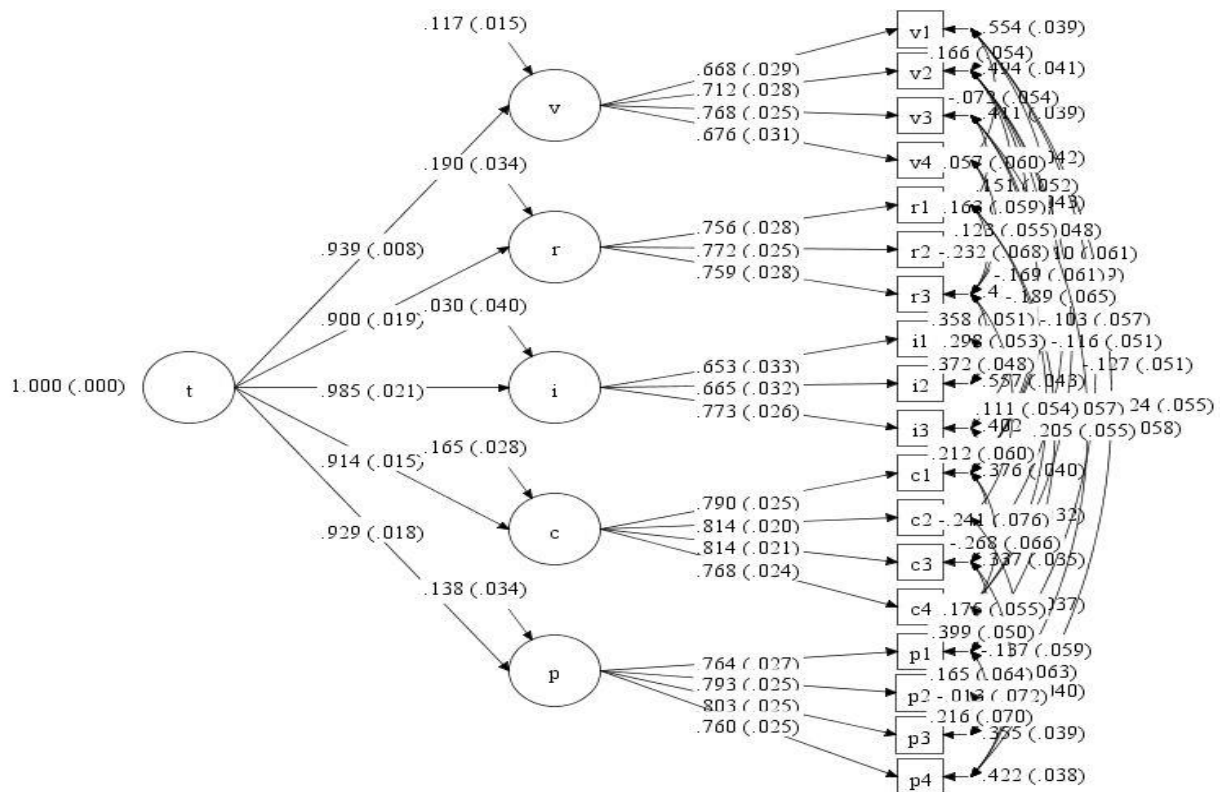
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบปลายเปิด จากแบบสอบถามในระยะที่ 1 แล้วดำเนินการยกเว้นแนวทาง เพื่อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม สรุปได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์หาค่าประจักษ์ยืนยันอันดับสองโมเดลภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 105 ค่า P-value เท่ากับ 0.27 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (TLI) เท่ากับ 0.99 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.026 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.014 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ 0.653 – 0.814 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว ดังแสดงในตารางที่ 1 และ 2 และภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ของคะแนนองค์ประกอบ (FS)
	β	S.E.	t		
1. นักวิสัยทัศน์ (visionary: v)	0.939	0.008	117.365	0.88	0.018
2. ความกล้าเสี่ยง (risk taker: r)	0.900	0.019	48.118	0.81	0.020
3. ความคิดในเชิงนวัตกรรม (innovativeness: i)	0.985	0.021	47.964	0.97	0.028
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity thinking: c)	0.914	0.015	60.111	0.83	0.013
5. การใช้วิธีการเชิงรุก (proactive: p)	0.929	0.018	50.579	0.86	0.019

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์ของคะแนนองค์ประกอบ (FS)
	β	S.E.	t		
1.นักวิสัยทัศน์					
1.1 มีการสร้างวิสัยทัศน์	0.668	0.029	22.835	0.44	0.047
1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	0.712	0.028	24.993	0.50	0.031
1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	0.768	0.025	30.600	0.48	0.086
1.4 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	0.676	0.031	21.854	0.45	0.029
2.ความกล้าเสี่ยง					
2.1 ริเริ่มลงมือทำสิ่งใหม่ๆ	0.756	0.028	26.744	0.57	0.036
2.2 ตัดสินใจบนข้อมูลของความเป็นไปได้	0.772	0.025	31.217	0.59	0.046
2.3 นำบทเรียนในอดีตประกอบการตัดสินใจ	0.759	0.028	27.333	0.57	0.020
3.ความคิดในเชิงนวัตกรรม					
3.1 สืบรวจและเก็บข้อมูล	0.653	0.033	19.979	0.42	0.031
3.2 สร้างแนวคิดและออกแบบ	0.665	0.032	20.806	0.44	0.032
3.3 นำแนวคิดไปทดสอบและปฏิบัติ	0.773	0.026	29.519	0.59	0.084
4.ความคิดสร้างสรรค์					
4.1 มีความคิดริเริ่ม	0.790	0.025	31.580	0.62	0.060
4.2 มีความคิดคล่องแคล่ว	0.814	0.020	41.391	0.66	0.046
4.3 มีความคิดยืดหยุ่น	0.814	0.021	38.382	0.66	0.050
4.4 มีความคิดละเอียดลออ	0.768	0.024	31.625	0.59	0.038
5.การใช้วิธีการเชิงรุก					
5.1 รู้จักตนเอง	0.764	0.027	0.027	0.58	0.009
5.2 มีจินตนาการ	0.793	0.025	31.507	0.62	0.045
5.3 มุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	0.803	0.025	32.748	0.64	0.064

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านความคิดเชิงนวัตกรรม ได้แก่ จัดประชุมระดมความคิดขั้นตอนการสร้างและนำมาสร้างแบบจำลองการศึกษา ประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดให้มีการตรวจสอบติดตามการทำงานอย่างเป็นระบบ และศึกษาองค์ความรู้รูปแบบนวัตกรรมที่หลากหลายและคัดเลือกนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับบริบทและเป้าหมาย 2) ด้านนักวิสัยทัศน์ ได้แก่ ประชุมวางแผนจัดทำผังงานอย่างเป็นระบบและเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายงาน จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานของบุคลากร และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และจัดกิจกรรมการทำงานที่กระตุ้นและสนับสนุนการ

ทำงานเป็นทีม 3) ด้านการมีวิธีการเชิงรุก ได้แก่ มีข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอต่อการนำมาใช้ตัดสินใจปัญหาต่างๆอย่างรวดเร็ว เปิดใจกว้างและสนับสนุนวิธีการใหม่ ๆ และมีความใส่ใจในงาน ลงมือปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่สมาชิกในองค์กร 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ แสวงหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น คิดหาคำตอบได้หลายแง่มุมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีความสามารถในการตัดสินใจ และ 5) ด้านความกล้าเสี่ยง ได้แก่ มีการศึกษาข้อมูลอย่างละเอียดรอบคอบทั้งที่เป็นส่วนที่เป็นไปได้และเป็นไปได้ไม่มีการศึกษาข้อมูลอย่างหลากหลาย และสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 ฟังโนทัศน์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านความคิดเชิงนวัตกรรมมี 10 ตัวบ่งชี้ คำนวณหาค่าประกอบอยู่ระหว่าง 0.635 – 0.817 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญ คือ ระบุถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภคซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การหาช่องว่างหรือโอกาสใหม่ ๆ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการสำรวจและเก็บข้อมูล โดยจะต้องเข้าใจถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภค ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การหาช่องว่างหรือโอกาสใหม่ ๆ และมีการวิเคราะห์สถานการณ์หรือข้อมูลอย่างรัดกุม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคิดเชิงนวัตกรรมเป็นแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการใช้ความรู้ลึกซึ้งอันอ่อนไหวของนักออกแบบผนวกกับกระบวนการและวิธีคิดต่าง ๆ เพื่อจะตอบโจทย์ของผู้บริโภคผ่านเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยจะต้องมีการสำรวจและเก็บข้อมูลเพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภค สอดคล้องกับ Brown (2008), and Surie & Ashley (2007) สรุปความคิดกระบวนการสำรวจและเก็บข้อมูล (Exploration) ว่าต้องวางกรอบการเก็บหรือขอบเขตให้ชัดเจนแล้วเก็บข้อมูลให้เพียงพอและมากที่สุด และมุ่งให้

ความสำคัญที่จะเรื่อง (One conversation at a time) และอย่าออกนอกประเด็นหลักของหัวข้อที่คุยกันอยู่ (Stay focused on the topic)

2. ด้านนักวิสัยทัศน์มี 21 ตัวบ่งชี้ 21 ตัว คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.646 – 0.780 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญ คือ ชื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านนักวิสัยทัศน์จะต้องให้ความสำคัญกับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ชื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน และเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Sashkin & Sashkin (2003), and Surie & Ashley (2007) กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำไว้สอดคล้องกัน คือ การที่ผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความหนักแน่น เป็นมิตร เป็นผู้ที่ร่วมแบ่งปันความรู้สึกับสมาชิก นอกจากนี้จะทำให้ไม่ย่อท้อ มีความมุ่งมั่น อดทนและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

3. ด้านการใช้วิธีการเชิงรุกมี 16 ตัวบ่งชี้ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.656 – 0.836 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ วินัยในตนเอง สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านการใช้วิธีการเชิงรุกจะต้องให้ความสำคัญกับการมีวิจารณญาณ ทั้งเรื่องของวินัยในตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเชิงรุกเป็นการทำงานที่มีเป้าหมายที่มุ่งสู่อนาคตโดยอาศัยข้อมูลข่าวสาร หรือประสบการณ์ที่ได้รับมาจากอดีต และกำลังประสพอยู่ในปัจจุบันเพื่อการวางแผนงานล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ จึงเป็นการทำงานอย่างมีการเตรียมการที่ดีต้องใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อรองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต หรือป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีตมุ่งสู่ความเป็นเลิศในงานของตนเอง สอดคล้องกับ Surie & Ashley (2007) ให้ทัศนะการมีวิจารณญาณไว้สอดคล้องกันว่าเป็นความมีเหตุมีผล รู้จักรับผิดชอบชั่วดี มีคุณธรรม และกระทำการต่างๆ อยู่บนพื้นฐานของความดีงาม ผู้นำที่มีประสิทธิผลต่อมีวิจารณญาณ แม้ว่าผู้นำที่ดีโดยทั่วไปจะไม่สามารถแสดงคุณสมบัติข้อนี้ให้เห็นตลอดเวลา ดังนั้น จะเห็นว่าความหมายของวิจารณญาณจะสอดคล้องกับคำว่า มโนธรรมที่เป็นการตระหนักรู้ในใจว่าสิ่งใดถูกหรือผิดและมีวินัยที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับ Roscorla (2010) ที่อธิบายว่า คุณลักษณะของผู้นำต้องประกอบด้วย การทำงานอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์เพื่อความก้าวหน้า ต้องมองเป้าหมายในอนาคตขององค์กร มีความกระตือรือร้น และต้องเป็นผู้ที่ต่อสู้กับอุปสรรคและทำงานเชิงรุกได้อย่างสร้างสรรค์

4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มี 20 ตัวบ่งชี้ คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.641 – 0.787 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ จัดการความสัมพันธ์ของข้อมูลที่หลากหลาย สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะต้องให้ความสำคัญกับความละเอียดลออในการจัดการความสัมพันธ์ของข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งนี้เนื่องจาก ความยืดหยุ่นจึงเป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทางโดยยอมรับความแตกต่าง แนวทางแก้ปัญหาหลากหลาย มีความเชื่อมโยง ให้ข้อเสนอแนะ และสามารถทำงานในภาวะขัดแย้งได้ สอดคล้องกับ Cho et al. (2010), and Lussier & Achua (2007) ที่ให้แนวคิดว่าความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเป็นความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลาย

มิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Chaiprasit (2010) ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความกล้าเสี่ยงมี 11 ตัวบ่งชี้ คำนวณหาค่าประกอบอยู่ระหว่าง 0.664 – 0.801 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ มีการเก็บข้อมูลสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจะต้องให้ความสำคัญกับข้อมูลสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความกล้าเสี่ยงของผู้บริหารเป็นการกล้าริเริ่มลงมือทำสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่แตกต่างบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่และมีความเป็นไปได้ รวมถึงการนำบทเรียนจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล และใช้ความพยายามในการลงมือปฏิบัติอย่างเต็มที่และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตัวผู้ปฏิบัติเอง สอดคล้องกับ Dewett (2006, 2007), and Tesluk, Farr & Klein (1997) ที่กล่าวถึงการยึดบทเรียนในอดีตประกอบการตัดสินใจไว้สอดคล้องกันว่า การกล้าเสี่ยงนั้นจะต้องมีลักษณะของการเป็นนักวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นบุคคลช่างสังเกตและวิเคราะห์สถานการณ์ รวมถึงเป็นบุคคลที่สามารถมองอนาคตได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ ยังเป็นนักเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ที่ซับซ้อนหรือยังไม่เคยได้รับการแก้ไขมาก่อน พร้อมทั้งคิดและแสวงหาทางเลือกที่แตกต่างที่อาจยังไม่เคยมีประสบการณ์ เป็นต้น

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ และมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน คือ 1) จัดประชุมระดมความคิดเห็นขั้นตอนการสร้างแบบจำลองการศึกษา 2) ประชุมวางแผนจัดทำผังงานอย่างเป็นระบบและเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายงาน 3) มีข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอต่อการนำมาใช้ตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ 4) แสวงหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น และ 5) มีการศึกษาข้อมูลอย่างละเอียดรอบครอบ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความคิดเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ผู้บริหารทั้งในระดับสถานศึกษาเอกชนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะความคิดเชิงนวัตกรรมเป็นอันดับแรกดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลโดยจะต้องเข้าใจถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภค และการนำแนวคิดไปทดสอบและปฏิบัติที่ต้องตระหนักในการนำแนวคิดไปทดสอบและปฏิบัติโดยนำบทสรุปแนวคิดในขั้นตอนการสร้างมาสร้างแบบจำลองการศึกษาความเป็นไปได้ 2) นักวิจัยทัศนเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงรองลงมาซึ่งมีความสำคัญในระดับสูงเช่นกันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความ

ชื่อเสียงและยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน และนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยการกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การมีวิธีการเชิงรุกเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักรองลงมาและมีความสำคัญในระดับสูงที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงรุก เช่น แสดงถึงการมีวิธีการเชิงรุกโดยให้ความสำคัญกับการมีวิจารณ์งานทั้งเรื่องของวินัยในตนเอง มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ต่างๆ และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีค่าน้ำหนักสูงและมีความสำคัญสำหรับผู้ประกอบการที่จะต้องได้รับการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความละเอียดลออในการจัดการความสัมพันธ์ของข้อมูลที่หลากหลาย การให้คำอธิบายรายละเอียดของความคิดให้สมบูรณ์อยู่เสมอ และมีความยืดหยุ่นโดยคิดค้นแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย และ 5) ความกล้าเสี่ยง แม้ว่าจะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นลำดับสุดท้ายแต่ก็มีความสำคัญในระดับสูงเช่นกัน ดังนั้น ผู้นำแบบสถานประกอบการควรตระหนักและให้ความสำคัญทั้งในด้านการนำทฤษฎีในอดีตประกอบการตัดสินใจและการริเริ่มลงมือทำสิ่งใหม่ๆ โดยการลงมือปฏิบัติทันทีและทำอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนควรมีการประเมินตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ โดยนำตัวบ่งชี้ทั้ง 78 ตัวบ่งชี้มาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ของตนเองเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจหรือการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ และจัดเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้เป็นระยะๆ เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และนำผลมาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ โดยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสามารถพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการด้วยตนเอง แล้วนำผลการประเมินตามตัวบ่งชี้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง หากพบว่ามีความได้อ่อนด้อยก็ควรพัฒนาในข้อนั้นๆ ก่อน อีกทั้งควรจัดทำแผนการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการทั้งของผู้บริหารให้สอดคล้องกับจุดอ่อน จุดแข็ง ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ผู้บริหารมีสมรรถนะในด้านภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการอันจะนำไปสู่การพัฒนางานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ โมเดลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ ภาวะผู้นำประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยควรให้ความสำคัญกับ การทำวิจัยครั้งต่อไปที่ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน เพื่อต่อยอดให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลาย หรืออาจดำเนินการวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อต่อยอดจากผลการวิจัยครั้งนี้

องค์ความรู้ใหม่



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน คือ 1) จัดประชุมระดมความคิดขั้นตอนการสร้างแบบจำลองการศึกษา 2) ประชุมวางแผนจัดทำผังงานอย่างเป็นระบบและเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายงาน 3) มีข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอต่อการนำมาใช้ตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ 4) แสวงหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น และ 5) มีการศึกษาข้อมูลอย่างละเอียดรอบครอบ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน

References

- Bass, B. M., & B. J. Avolio. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Blank, R.K. (1993). Developing a System of Education Indicators: Selecting, Implementing, and Reporting Indicators. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 15(1), 65–80.
- Bottani, N., & Walberg, H.J. (1994). *International Educational Indicators*. The International Encyclopedia of Education, Emerald Group Publishing Limited.
- Brown, T. (2008). Design thinking. *Harvard Business Review*, 86(6), 85–92.

- Chaiprasit, S. (2010). *Innovative Organization, is the Choice of Entrepreneurs in the New Era*. Bangkok: Bangkok University.
- Chen, M.H. (2007). Entrepreneurial Leadership and New Ventures: Creativity in Entrepreneurial Teams. *Creativity Innovation and Management*, 16(3), 239–249.
- Cho, S.H., Nijenhuis J.T., van Vianen A.E., Kim H.-B., & Lee K.H. (2010). The Relationship Between Diverse Components of Intelligence and Creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 44(2), 125–137.
- Chongwisan, R. (2002). Transformational Leadership. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 28(3), 31–48.
- Cogliser, C.C., & Brigham, K.H. (2004). The Intersection of Leadership and Entrepreneurship: Mutual Lessons to be Learned. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 771–799.
- Dewett, T. (2006). Exploring the role of risk in employee creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 40(1), 27–45.
- Dewett, T. (2007). Linking Intrinsic Motivation, Risk-taking, and Employee Creativity in an R&D Environment. *R&D Management*, 37(3), 197–208.
- Drucker, P.F. (1993). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper Business, Revised edition Publisher.
- Goossen, R.J., & Stevens, R.P. (2013). *Entrepreneurial Leadership: Finding Your Calling, Making a Difference*. Downer Grove, Illinois: InterVarsity Press.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- James, C.R., & Connolly, M. (2000). *Collaborative Practice: A Model of Successful Working in Schools*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/09578230710778187>
- Johnstone, J. M. (1981). *Indicators of the Education System*. London: The Ancho Press.
- Koh, W., & Lok, K. (1991). *An Empirical Validation of the Theory of Transformational Leadership in Secondary School in Singapore* (Doctoral Dissertation). University of Oregon.
- Lussier, R.N., & Achua, C. F. (2007). *Effective Leadership* (3rd ed.). Australia: Thomson/South-Western.
-

- McNeill, F. (2012). *Four forms of Offender Rehabilitation: Towards an Interdisciplinary Perspective*. University of Glasgow.
- Miller, D., & Droge, C. (1986). Psychological and Traditional Determinants of Structure. *Administrative Science Quarterly*, 31, 539–560.
- Office of the Education Council Secretariat. (2008). *Teacher Competency Research Report and Teacher Development Guidelines in a Changing Society*. Bangkok: Office of the Education Council Secretariat.
- Robinson, P. (1991). *ESP Today: A Practitioner's Guide*. New York: Prentice–Hall.
- Roscorla, T. (2021). *The 7 Steps to Innovative Leadership*. Retrieved from <http://www.convergemag.com/policy/The-7-Elements-of-Innovative-Leadership.html>
- Sapparojattana, W. (2014). Entrepreneurial Management in Government and Business as a Path toward Innovation and Democracy. *Panyapiwat Journal*, 3(1), 90–112.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership that Matters*. San Francisco, CA: BerrettKoehler Publishers, Inc.
- Somprach, K. (2017). Learning Leadership of Basic Educational Institution Administrators: A Study of Foundation Theory. *Journal of Social Sciences and Research*, 12(34), 51–66.
- Strubler, D.C., & Redekopp, B.W. (2010). Entrepreneurial Human Resource Leadership: A Conversation with Dwight Carlson. *Human Resource Management*, 49(4), 793– 804.
- Surie, G., & Ashley, A. (2007). Integrating Pragmatism and Ethics in Entrepreneurial Leadership for Sustainable Value Creation. *Journal of Business Ethics*, 81, 235–246.
- Tesluk, P. E., Farr, J. L., & Klein, S. A. (1997). Influences of Organizational Culture and Climate on Individual Creativity. *Journal of Creative Behavior*, 31(1), 27–41.
- Tucker, M.L. (1990). *Higher Education Leadership: Transformational as a Predictor of Satisfaction, Effectiveness, and Extra Effort*(Doctoral Dissertation). University of New Orleans.