

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

นรังสรรค์ ศรีน้อย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

นรังสรรค์ ศรีน้อย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

A STUDY OF INTEGRATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PROVINCIAL VOCATIONAL EDUCATION OFFICE

NARANGSAN SRINOI

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย**
ชื่อนักศึกษา	:	**นรังสรรค์ ศรีน้อย**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Paper	:	A Study of Integrative Leadership of School Administrators under Loei Provincial Vocational Education Office
Student's Name	:	Narangsan Srinoi
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Phrakrupalad Chakkrapol Siritharo, Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee:

Chairman .....

(Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase)

Member (Advisor) .....

(Phrakrupalad Chakkrapol Siritharo, Dr.)

Member .....

(Asst. Prof. Dr. Prayuth Chusorn)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การศึกษาภาวะผู้เชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย**
ชื่อนักศึกษา	:	**นรังสรรค์ ศรีน้อย**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอ้างอิงใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติรองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมตามลำดับ และที่ต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ผู้บริหารควรนำหลักแนวคิดของภาวะผู้นำที่หลากหลายมาใช้ในการบริหารงาน พัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี ยึดกฎระเบียบการทำงาน ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ใช้หลักการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายของผู้นำองค์กร ทำงานตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**A Study of Integrative Leadership of School Administrators Under Loei Provincial Vocational Education Office**
Student's Name	:	**Narangsan Srinoi**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Phakhrupalad Chakkapol Siridharo, Dr.**

The objectives of the independent study were (1) to study the integrated leadership level of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office, (2) to compare the integrated leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office, classified by work experiences and educational levels, and (3) to study the guidelines on development of the integrated leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office. The sample group was a total of 165 school administrators and teachers. The research instrument consisted of the five-level rating scale questionnaire and the semi-structured interview. The descriptive statistics used for data analysis comprised the frequency distribution, percentage, mean, standard deviation; the inferential statistics was the independent sample t-test with the statistical significance of .05.

The research findings were as follows:

1. The integrated leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office was totally and separately found to be at a high level. Considered separately in the descending order, being a practitioner was found to be at a high level, followed by building relationship and participation; integrating the leadership concepts was found to be at the lowest level.

2. The comparison of the integrated leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office, classified by the respondents' work experiences and educational levels, was not found to be different.

3. The guidelines on development of the integrated leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office revealed that school administrators should apply the diversity of leadership to administration, develop the digital leadership, adhere to work rules, signify the human resources, base on the participation principles, create the networks of organizational leaders, work by the Demming Cycle (PDCA), and be a leader of change.

Keywords: Integrated Leadership, School Administrator, Loei Provincial Vocational Education Office



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอกราบขอบพระคุณ รศ. บุญช่วย ศิริเกษ ประธานหลักสูตร ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย ดร.ทองสุข พามี ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย และนายจิรายุทธ แก้วอาสา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย รศ.ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม และดร. กรรณิการ ไวโสภา คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

ขอนอบน้อมบูชา องค์พระสัมมาสัมมาพุทธเจ้า ผู้มีพระคุณอันประเสริฐ ขอสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ผู้ให้กำเนิดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอบูชาคุณบิดา มารดา คุณครูบาอาจารย์ และขอขอบคุณท่านผู้มีอุปการะคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจให้กับผู้วิจัยเป็นอย่างดียิ่งเสมอมา จนประสบผลสำเร็จได้อย่างดียิ่งจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

นรังสรรค์ ศรีน้อย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ฉ**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ซ**

สารบัญ ..... **ฌ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฑ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 ปัญหาการวิจัย 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.4 สมมติฐานของการวิจัย 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 6

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **8**

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 9

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ 9

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 15

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 18

2.1.4 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 21

2.1.5 ความหมายการบริหารการศึกษา 24

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 25

2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา 25

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา 28

2.2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา 32

2.2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 38

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.5 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา 40
2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 44
2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 44
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 46
2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 48
2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา 49
2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา 58
2.5 สภาพบริบทของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 65
2.5.1 สภาพข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 65
2.5.2 การแบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด 66
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 68
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ 68
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ 72

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 73
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 73
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 74
3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 75
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 76
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 76
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 77

บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย 78
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 78
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล 78
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 79

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 99
5.1 สรุปผลการวิจัย 100

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 103
5..3 ข้อเสนอแนะ 107
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 107
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 108

บรรณานุกรม 109

ภาคผนวก 112
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 113
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 115
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย 121
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 125
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) / ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Item objective of congruence : IOC) 134
ภาคผนวก ฉ ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่า (Alpha coefficient) 138

ประวัติผู้วิจัย 142

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา	50
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา	74
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	80
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	80
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลยจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน	81
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลยจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม	82
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลยจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ	83
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลยจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ	85
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน	86
4.8	แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานรายด้านและรายข้อ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายด้านและรายข้อ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ 88

4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายด้านและรายข้อ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ 89

4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน..... 90

4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม 91

4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ 92

4.14 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ 93

4.15 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 97

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 5

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขรู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริมศาสนาศิลปะวัฒนธรรมของชาติการกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเองมีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, มาตรา 6, มาตรา 7) ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ของรัฐในการจัดการศึกษาให้ประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายรัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย และให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักไทย พุทธศักราช 2560, หน้า 14)

การจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยกำหนดให้ผลิตและพัฒนากำลังพลในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือแรงงานวิชาชีพจนนำไปประกอบอาชีพ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะในด้านผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาสายอาชีพเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและภูมิภาคมีภารกิจจัดส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ยกระดับคุณภาพมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึงเสมอภาค เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาระดับฝีมือ เทคนิคและเทคโนโลยีสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วม วิจัยสร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้เป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555, หน้า 3) ปัจจุบันเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมถึงระบบการศึกษาอีกด้วย ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศอย่างรวดเร็วโดนเฉพาะด้านการศึกษาให้มีคุณภาพทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดนโยบายแห่งรัฐในมาตรา 80(3) กล่าวว่า รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 – 2579) ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียมทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพ และตอบโจทย์บริบทเปลี่ยนแปลงในระยะ 15 ปีข้างหน้า โดยมีวิสัยทัศน์ว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกทศวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 75 – 91)

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่หลากหลายมาผสมผสานในการบริหารจึงจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ผสมผสาน หลักแนวคิด ทฤษฎีนำมาใช้บริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำพร้อม ๆ กับการเป็นผู้ปฏิบัติในเวลาเดียวกันนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งงานและคนได้อย่างลงตัวและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้ทรัพยากรขององค์การ ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานโดยจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามผู้นำ ทั้งนี้ศักยภาพผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอุ่นใจในการร่วมงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นพลังให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้สะดวก ติดต่อดูแลให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานในองค์การ สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว ผู้นำที่ดีต้องต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึ่งพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สัมมา รธนิธย์, 2553, หน้า 15)

จากความเป็นมาและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจและเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อันก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานและการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

1.2 ปัญหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดปัญหาในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย อยู่ในระดับใด

1.2.2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

1.4 สมมติฐานของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ตามแนวคิดของ อนุสรา พิพิทธภัณฑ์ (2563, หน้า 22) พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562) รสสุคนธ์ หนูงาม (2559, หน้า 16) อะหมัด อิสัน (2558) ปทุมพร เพียรถนอม (2554, หน้า 5) ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) เขตรัฐ จันทิลา (2566) ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559) ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559, หน้า 8) เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, หน้า 7) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม
2. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ
3. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ประกอบด้วย

1.5.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย (เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล) ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4 วิทยาลัย จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 276 คน จำนวนทั้งหมด 290 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย (เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล) จำนวน 165 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 157 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา
   1.1 ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่
      1) ไม่เกิน 10 ปี
      2) มากกว่า 10 ปี
   1.2 ระดับการศึกษา ได้แก่
      1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

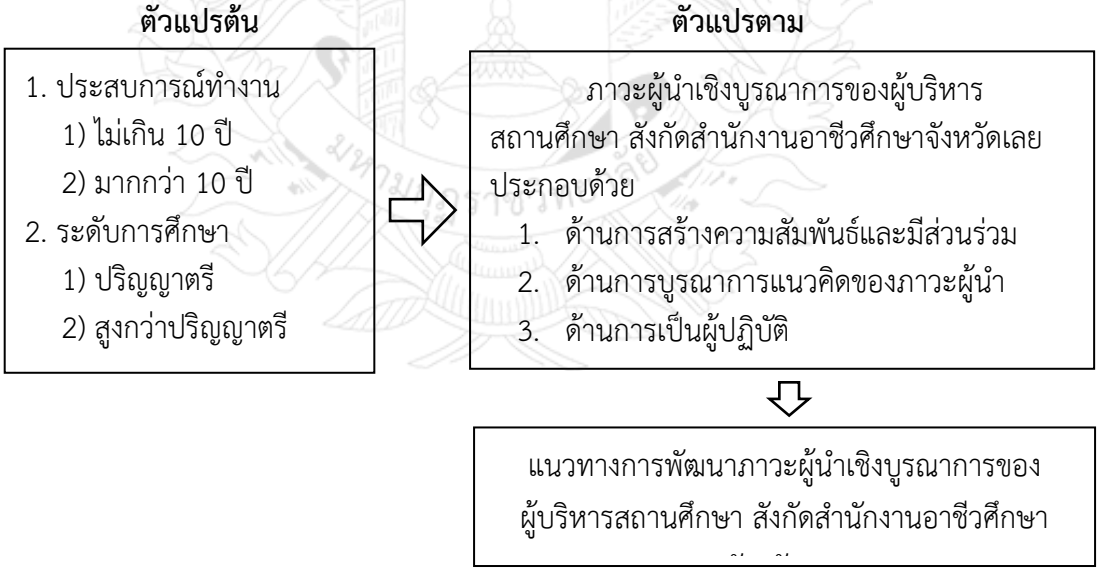
2.2 ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

2.3 ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารตามแนวคิดของ อนุสรา พิพิทธภัณฑ์ (2563, หน้า 22) พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562) รสสุคนธ์ หนูงาม (2559, หน้า 16) อะหมัด อิสัน (2558) ปทุมพร เพียรถนอม (2554, หน้า 5) ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) เขตรัฐ จันทิลา (2566) ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559) ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559, หน้า 8) เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, หน้า 7) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 3 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม 2) ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และ 3) ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ผู้นำที่ผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีทักษะในการจูงใจ ชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานขององค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 การสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การซึ่งหมายรวมถึงคนภายในและคนภายนอกองค์การที่ผสานความร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมายของงาน และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

1.3 การบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.4 การเป็นผู้ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงานและสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และแก้ไขปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน

2. แนวทางการพัฒนาภาวผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวคิด แนวปฏิบัติ และกระบวนการดำเนินงาน การปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการณ์ในตำแหน่ง

5. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย หมายถึง สำนักงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดเลย

6. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูพนักงานราชการ หรือครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัยที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

7. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1.8.1 เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไปปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.8.3 เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีเนื้อหาสาระดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.4 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.5 ความหมายการบริหารการศึกษา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

2.2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.5 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 สภาพบริบทของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546,หน้า 25) ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลาย มาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สมพงษ์ สิหะพล (2547,หน้า 10) ภาวะผู้นำคือ การที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้ศักยภาพของตนเอง ในการมีอิทธิพลหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลหรือองค์การนั้นต้องการ จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่มนั่นเอง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

กิติ ตยัคคานนท์ (2543, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ หรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยการโดยการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ประเวศ วะสี (2542, หน้า 71) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมาย ร่วมกันในสังคมนั้น ๆ

กวี วงศ์พุฒ (2557, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่า การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

นางอรนุช โขพิมพ์ (2555 หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการที่ผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ศักยภาพทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ ของตนนั้น นำพาและจูงใจผู้ร่วมงานนั้นปฏิบัติภารกิจ การงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรได้ตั้งไว้

บัญฑิต กิมศรี (2559 หน้า 11) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจอิทธิพลให้เกิดความเชื่อมั่นส่งผลต่อความพึงพอใจทำงานให้กับองค์การ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พรทิพย์ ศรีแดน (2559 หน้า 14) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะและศาสตร์ของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นและจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันร่วมใจกับตน ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ (เล็กภิญโญ) (2560 หน้า 9) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะวิธีที่ผู้นำได้ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถจนก่อให้เกิดอำนาจอิทธิพลหรือเกิดการยอมรับจนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติภารกิจการงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้

นายสุบรรลุ เหตุผล (2561 หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือเป็นการที่ผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ศักยภาพทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ของตนนำพาหรือชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

นางสาวเดือนนพัทธ์ แก้วภูบาล (2561 หน้า 14) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือเป็นการที่ผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ศักยภาพทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ของตนนำพาหรือชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561 หน้า 22) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มคนอื่น โดยที่จะโน้มน้าว และจูงใจให้กระทำตามสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มได้ร่วมกันกำหนดขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561 หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการ ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563 หน้า 15) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของความสามารถในการสร้าง ความเชื่อมั่น การจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธา และยอมรับจนสามารถมีอิทธิพลเหนือ ผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่าง

ประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง ที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 110) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

เลนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert 1967,p.172) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลและที่จะต้องไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของเขา

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ ซึ่งพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีสติปัญญา มีความดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีกลยุทธ์ มีศิลปะ มีทักษะ ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีอิทธิพล สามารถชี้นำผู้อื่นได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกับตน ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประเภทของผู้นำและภาวะผู้นำ

ประเภทของผู้นำและลักษณะของผู้นำ จะเป็นแบบใดซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นต้นตัวกำหนด เพราะผู้นำที่เป็นบุคคลธรรมดาก็สามารถที่จะได้รับการยอมรับจากมติมหาชน จึงต้องปรับปรุงตนเองให้เข้าสภาพแวดล้อมและสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีทัศนะของนักวิชาการทั้งหลายต่อไปนี้

กวี วงศ์พุฒ (2539, หน้า 4) ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

ก. พิจารณาตามความรับผิดชอบที่ผู้รับผิดชอบอยู่ซึ่งแยก ได้เป็นผู้นำซึ่งได้มาโดยอำนาจอันได้แก่ ผู้นำที่เป็นผู้นำขึ้นมาโดยอาศัยอำนาจทางกฎหมายหรืออำนาจทางการปกครอง อำนาจจากการบังคับบัญชา ทำให้สามารถใช้บุคคลอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม อำนาจของผู้นำในลักษณะนี้ใช้จำแนกได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช ผู้นำในลักษณะนี้ได้อำนาจมาตามตัวบทกฎหมาย เป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายและสามารถใช้อำนาจได้ตามกฎหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้นำประเภทนี้ได้แก่ผู้นำตามหน่วยงานราชการต่าง ๆ

2. ผู้นำลักษณะพิเศษหรือมีความสามารถพิเศษ ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์โดยกำเนิดมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวหรือเข้าใจคนผู้นำ

ประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่มจะออกมาในรูปแบบความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความรักความศรัทธาที่มีสมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นพลังให้สมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความเคารพนับถือ ที่สมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นให้พลังสมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความพร้อมเพียง

3. ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่เป็นจุดศูนย์กลางแห่งความรักเป็นจุดศูนย์กลางรวมศรัทธา ความศรัทธา ความเชื่อมั่นจากคนทั้งปวง ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ใช้อำนาจตามแบบอย่างผู้นำแบบใช้พระเดชหรือผู้นำในลักษณะพิเศษ อำนาจต่าง ๆ เกิดจากแรงศรัทธารักและเคารพนับถือจากประชาชนโดยประชาชนจะพร้อมใจกันปฏิบัติตาม ผู้นำแบบ พ่อพระที่เห็นชัดคือองค์พระมหากษัตริย์

ข. พิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้ ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตนิยม หรือแบบเผด็จการ คือ ผู้นำที่มีความก้าวร้าวใช้อำนาจเหนือผู้อื่นข่มผู้อื่น ทำตัวเป็นจุดศูนย์ กลางของกลุ่ม ความลำบากบ้าบิ่น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นนั้น มีน้อยมาก ผู้นำแบบอัตนิยม จะมุ่งหนักไปทางด้านวินัยและชอบสัญลักษณ์ภายนอกที่แสดงถึงฐานะและอำนาจเป็นต้นว่า เครื่องแบบทางทหารหรือตำรวจผู้นำประเภทนี้ส่วนใหญ่แล้วจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองเท่านั้น ความเชื่อในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหากมีจะน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย

2. ผู้นำแบบประชานิยมหรือการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำ ประเภทนี้ จะไม่มุ่งความสนใจเกี่ยวกับการมีอำนาจแต่ใช้วิธีกระตุ้นหรือเร้าให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมกิจกรรม ร่วมออกความคิดเห็น ผู้นำในลักษณะนี้ไม่ได้ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่ม การนำกลุ่มจะนำโดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเพื่อจะได้วัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนในกลุ่มร่วมกันพิจารณา

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำในลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลยเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มใช้เสรีภาพอย่างกว้างขวางจนดูประการหนึ่งขาดหลัก ยินยอมให้ทุกคนปกครองตนเองมากกว่าที่จะชี้นำหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติเป็นผู้นำประเภทปล่อยกลุ่มตามสบาย ในบางครั้ง อาจจำเป็นจะต้องกำกับก็เป็นการกำกับหรือดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ลักษณะผู้นำประเภทนี้ โดยทั่ว ๆ ไปจะมีลักษณะเหนื่อยหน่าย เฉื่อยชา สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานตามความพอใจของตนเองเป็นกลุ่มที่ขาดระเบียบวินัยเป็นที่สุด

ค. พิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดง จำแนกได้ ดังนี้

1. ผู้นำ แบบแสดงตนเองในลักษณะพ่อแม่ปกครองลูก คือ ทำตัวเหมือนพ่อแม่ให้ลูกน้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามเสมือนหนึ่งเป็นลูกหลานดูแลปกป้องและคุ้มครองลูกน้อง

2. ผู้นำแบบใช้กลอุบายกุมบังเหียนการบริหาร ผู้นำในลักษณะนี้จะพยายามสร้างอำนาจ ใช้อำนาจโดยอาศัยประสบการณ์ความรอบรู้และตำแหน่งของตนให้เข้ากับสถานการณ์

พยายามเชิดบุคคลหนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของตนให้เข้ากับสถานการณ์ พยายามเชิดบุคคลหนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

3. ผู้นำในลักษณะผู้เชี่ยวชาญประเภทนี้ ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่น ไม่ใช่หัวหน้างานโดยแท้จริง เพียงแต่คอยให้คำแนะนำทางวิชาการในสาขาที่ตนรอบรู้และถนัด

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 362) กล่าวถึงประเภทของผู้นำไว้เพื่อให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำ 3 ประเภท คือ

ก. พิจารณาจากสถานการณ์ของผู้นำหรือลักษณะผู้ที่ได้มาซึ่งอำนาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ผู้นำตกทอด คือ ผู้นำที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่กลุ่มเพราะบิดามารดาเป็นผู้นำกลุ่ม ดังนั้น ตำแหน่งผู้นำจึงเป็นตำแหน่งมรดกตกทอดสืบกันมาสมาชิกจะมีการยอมรับผู้นำประเภทนี้เพราะว่าเคยมีความศรัทธาในบิดามารดามาก่อนจึงเป็นประเพณี

2. ผู้นำเป็นทางการคือ ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มโดยมีวิธีดังต่อไปนี้

- ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสูงสุดขึ้นไปในกรณีผู้มีอำนาจจะไม่มีอำนาจสามารถพิเศษอะไรแต่เมื่อผู้มีอำนาจเห็นสมควรก็อาจแต่งตั้งได้ดังนี้

- ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำประเภทนี้มักเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม เช่นมีความคล่องแคล่ว มีการพูดจาโน้มน้าวจิตใจคนอื่นได้ดีเฉลียวฉลาดทำให้เป็นที่ศรัทธาของบุคคลในกลุ่ม ซึ่งได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้นำ เมื่อมีการเลือกตั้งแล้วสมาชิก ก็จะเสนอชื่อนี้ไปยังบุคคลที่มีอำนาจให้แต่งตั้งเป็นผู้นำแบบทางการต่อไป

3. ผู้นำตามธรรมชาติ จะแสดงความสามารถออกมาจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มอย่างเปิดเผย เป็นผู้ที่มีความรักอย่างแท้จริงต่อการปฏิบัติหน้าที่และจะไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น ยิ่งถ้าได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีจะทำให้เขามีความสามารถสูงในการทำงานเพราะเขามีลักษณะเด่นพิเศษอยู่ในตัวอยู่แล้ว ผู้นำตามธรรมชาติอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทคือ

ผู้นำแบบใช้พระเดช คือผู้นำที่ได้มาซึ่งอำนาจจากตัวบทกฎหมาย มักยึดถือกฎหมายและระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้งการปฏิบัติงานขาดการยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์มักพิจารณาผู้ร่วมงานไปในทางลบ

ผู้นำแบบใช้พระคุณ คือผู้นำที่มีอำนาจและศิลปะในการจูงใจสมาชิก ในกลุ่มให้ปฏิบัติตามผู้นำแบบนี้ มีลักษณะพฤติกรรมในทางอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานมุ่งสร้างมนุษย์สัมพันธ์

ผู้นำแบบพ่อพระคือผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์อยู่ในตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือ ได้แก่ พระองค์พระมหากษัตริย์ ซึ่งได้รับการเทิดทูนจากปวงชนในฐานะองค์ประมุขของประเทศ

ข. พิจารณาลักษณะหรือวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจแบ่งผู้นำ ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย คือ ผู้นำที่ใช้อำนาจอยู่เกือบตลอดเวลาเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ตัดสินใจสั่งการณ์ตามอารมณ์ ประโยชน์ส่วนตนมากว่าส่วนรวมเพื่อแสดงว่า มีอำนาจผูกขาดการแก้ปัญหา ไม่ย่อม รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกของกลุ่มหรือผู้ร่วมงานการออกคำสั่งหรือวินิจฉัยปัญหาใด ๆ ในกลุ่มมีหน้าเพียงเชื่อฟังและคอยปฏิบัติตาม

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ ผู้นำที่สนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงานให้แสดงข้อคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเสรีและนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกันมาพิจารณา อภิปลาย แสดงความคิดเห็น เพื่อสรุปหาแนวปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกันมีสัมพันธ์ภาพที่ดีมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ

3. ผู้นำแบบตามสบาย คือ ผู้นำที่มีแต่เพียงชื่อ แต่ไม่มีอำนาจ การใช้อำนาจควบคุมน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย สมาชิกของกลุ่มได้รับเสรีภาพในการในภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่ตามใจชอบ เป้าหมายของงานไม่แน่นอนไม่มีหลักในการควบคุมและดูแลผลผลิตอยู่ในระดับปานกลางหรือค่อนข้างต่ำ

ค. พิจารณาจากลักษณะและวิธีการทำงานหรือบทบาทที่ผู้นำแสดงออกแบ่งเป็น 6 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ คือ ผู้นำที่มักยึดระเบียบแบบแผนเป็นเกณฑ์สำคัญในการปฏิบัติงานไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มหรือผู้เป็นไปในลักษณะร่วมงานเจ้านายกับลูกน้องผู้ร่วมงานจะต้องระวังตัวตลอดเวลาการติดต่อ สื่อสารเป็นรูปของการติดต่อสื่อสารทางเดียว

2. ผู้นำแบบบงการหรือคำสั่ง คือ ผู้นำที่ชอบการปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจ รู้วิธีสั่งงานอย่างเดียวแต่ไม่รู้จักวิธีสอนและวิธีทำงาน ขาดมนุษย์สัมพันธ์ บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความหวาดกลัวและหวาดเกรง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเป็นพิธีการไม่มีความเป็นกันเองห่างเหิน

3. ผู้นำแบบเชี่ยวชาญ คือ ผู้นำที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเฉพาะสาขาที่วิชาที่ได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะจนได้รับการยกย่องนับถือจากสมาชิกผลักดันให้รับตำแหน่งของผู้นำ โดยที่ตัวเองไม่ต้องการมีบทบาทหรือมีอำนาจในการควบคุมสมาชิกของกลุ่มภาวะของการเป็นผู้นำย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและมีประสบการณ์ของผู้นำเป็นเกณฑ์ที่สำคัญ

4. ผู้นำแบบจูงใจ คือ ผู้นำที่ยอมให้สมาชิกของกลุ่มได้ร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็นใช้ดุลยพินิจเพื่อหาทางบรรเทาการต่อต้าน มีการสื่อสารแบบสองทางความสัมพันธ์ในกลุ่มจะมีสามัคคีธรรมสูงผลสำเร็จเป็นงานของส่วนรวม

5. ผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจ คือ ผู้นำที่นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน ยึดหลักประนีประนอมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แตกต่างจากผู้นำแบบจูงใจ ตรงที่ใช้วิธีการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่มด้วยความเต็มใจแทนการใช้ศิลปะการจูงใจ

6. ผู้นำแบบบิดามารดา คือผู้นำที่แสดงบทบาทเหมือนเป็นบิดามารดาของสมาชิกของกลุ่มมีความต้องการให้สมาชิกเชื่อฟังและให้ความเคารพมีเมตตากรุณา

สรุปได้ว่า ผู้นำดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นมีอยู่หลายประเภท ซึ่งแบ่งออกตามลักษณะความรับผิดชอบของผู้นำ ตามวิธีการที่ผู้นำใช้ ตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้นำแสดงออก ตามการได้มาซึ่งอำนาจความเป็นผู้นำ ตามการใช้อำนาจของผู้นำและตามการแสดงออกของผู้นำ ซึ่งมีทั้งผู้นำแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 79-80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า การที่ผู้นำ นำอย่างไรนั้น เป็นผลก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) แบบภาวะผู้นำที่พบบ่อย ๆ ในการวิจัยและแนวปฏิบัติมีดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตตาธิปไตย (Authoritarian or Auto-cratic styles) ภาวะ ผู้นำแบบนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดความกลัว ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบนี้คือ การใช้อำนาจ การรวบอำนาจและการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม (Democratic or Participative style) ผู้นำแบบนี้ จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในกิจกรรม ของกลุ่มและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ผู้นำแบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ (Production-centered style) ผู้นำแบบนี้ เน้นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติและเทคนิคในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจ ที่จะต้องปฏิบัติ กำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

4. ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ (Employee-centered style) ผู้นำแบบนี้ เน้นความพอใจของลูกน้องเป็นประการสำคัญ ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจะทำ ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วให้เสรีภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

5. ผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive style) ผู้นำแบบนี้ แสวงหาการสนับสนุนทางจิตวิทยาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำ-ผู้ตาม ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจซึ่งกันและกันและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

6. ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ (Functional or instrumental style) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ หน้าที่เหล่านี้ เช่น การวางแผน

การจัดองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น บุคคลจะเป็นผู้นำก็ต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ผลเป็นอย่างดี

7. ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง (Reality-centered leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์ ดังนั้นแบบของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความถูกต้องในการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำจะปรับแบบของภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์

นอกจากนี้แล้ว เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ยังได้กล่าวถึง ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานไว้ว่า ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง แต่องค์ประกอบ ที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งคือผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และชี้แนวทางเพื่อความสำเร็จของงานผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานหลายประการ เช่น

1. การยอมรับ (Acceptance) ผู้นำที่ดีนั้นผู้ตามจะยอมรับทั้งในตัวผู้นำและการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ นั่นคือผู้ตามยอมรับทั้งเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การยอมรับจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

2. ความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) การที่บุคคลทำงานตามเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองยอมรับย่อมทำงานด้วยความสบายใจมีความพอใจในการทำงานการที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และมีความพอใจในการทำงานย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

3. ขวัญ (Morale) ภายใต้การนำของผู้นำที่ดี สมาชิกในองค์การย่อมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีขวัญดีย่อมใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น (Extra effort) มากกว่าเดิมในการทำงาน ลักษณะเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานได้ง่ายขึ้น

4. แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามแล้วยังยกระดับของแรงจูงใจให้สูงขึ้น เช่น ยกระดับของแรงจูงใจที่ทำงานเพื่อตนเองไปสู่ระดับของการทำงานเพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ การที่สมาชิกขององค์การมีแรงจูงใจมากขึ้นและมีระดับของแรงจูงใจสูงขึ้น ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานในที่สุด

5. การเป็นแหล่งวิทยาการ (Resource person) ผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ ความรอบรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยธรรมชาติแล้วการทำงานย่อมมีปัญหา และอุปสรรค ระดับของอุปสรรคและปัญหาย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของภารกิจ เมื่อผู้นำสามารถเป็นแหล่งวิทยาการได้เป็นอย่างดีย่อมสามารถช่วยแก้หรือลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการทำงานที่ปราศจากปัญหาและอุปสรรคย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานจากอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อความสำเร็จของงานดังกล่าวมาแล้ว

สถิตย์ กองคำ (2544, หน้า 160-74) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Likert (Rensis Likert's styles of leadership) ไว้ว่า Likert ศึกษาวิจัยแบบของความเป็นผู้นำ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหาผลประโยชน์ (Expletive authoritative) ผู้นำประเภทนี้ มีลักษณะ เผด็จการ เขาจะตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ เองโดยไม่ขอความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานและเขาจูงใจด้วยการข่มขู่และการลงโทษ

2. ผู้นำเผด็จการแบบเมตตากรุณา (Benevolent authoritative) ผู้นำประเภทนี้ มีวิธีการปลูกฝังทางจิตใจ คล้ายๆ พ่อปกครองลูก ในการเป็นผู้นำเขาจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างดี และดูแลความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับการตอบสนองในขอบเขตของระบบและธรรมเนียมประเพณี บางครั้งเขาจะขอคำแนะนำจากผู้ปฏิบัติงาน แต่ยังคงตัดสินใจเรื่องที่สำคัญด้วยตนเอง เขาใช้ทั้งการข่มขู่และการให้รางวัลในการจูงใจ

3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative group) ผู้นำประเภทนี้ มีความเชื่อมั่นผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก มอบหมายงานอย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและอาศัยการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษในการจูงใจ

4. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative group) ผู้นำประเภทนี้ จะขอให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างตั้งใจจริง เขามอบอำนาจหน้าที่ให้อย่างอิสระและใช้การให้รางวัลไม่ใช่การลงโทษในการจูงใจ

ผลการศึกษาวิจัยของ Likert พบว่า ผู้นำแบบให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้งานของผู้นำบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากกว่า ความเป็นผู้นำเผด็จการ แบบเมตตากรุณา และแบบปรึกษาหารือ ส่วนความเป็นผู้นำเผด็จการแบบหาผลประโยชน์จะให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และจากการวิเคราะห์ผู้นำ ส่วนใหญ่จะเป็นแบบเผด็จการคืออยู่กึ่งกลางระหว่างเผด็จการแบบหาผลประโยชน์กับเผด็จการแบบเมตตากรุณาและแบบให้มีส่วนร่วม การบริหารที่มีลักษณะผู้นำแบบเผด็จการมักตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ออกคำสั่งที่เขาคาดหวังว่าจะต้องได้รับการเชื่อฟังตามที่ออกคำสั่งไป และกำหนดนโยบายทุกเรื่องระบุวิธีการปฏิบัติที่เขาต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม ผู้นำแบบเผด็จการจะครอบงำไม่ผ่อนปรนไม่สนใจว่ากลุ่มจะชอบหรือไม่ แผนงานในกระบวนการดำเนินงานจะยึดถือตนเองเป็นหลัก อย่างไรก็ตามผู้นำแบบเผด็จการมีผลทำให้ตัดสินใจรวดเร็วขึ้นและไม่ต้องสงสัยว่าใครคือผู้รับผิดชอบการตัดสินใจ ข้อดีตรงนี้จึงทำให้ความเป็นผู้นำแบบเผด็จการเป็นสิ่งจำเป็นในบางสถานการณ์การดำเนินงานที่มีลักษณะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยจะเชิญชวนผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มให้คำแนะนำว่า ใครจะทำอะไร ทำอย่างไร และเมื่อใด บทบาทของผู้นำแบบนี้ จะเป็นผู้แนะนำหรือชี้แนะมากกว่าเป็นผู้สั่งการและพยายามให้กลุ่มเห็นพร้อมต้องกันก่อนที่จะดำเนินงาน

จึงพอสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีลักษณะแบบปรึกษาหารือและแบบให้มีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน เพราะบทบาทของผู้นำทั้งสองแบบให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานโดยให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นพูดคุยกับผู้นำ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน แนวทางนี้อาจจะมีปัญหาอยู่บ้างในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถพื้นฐานและประสบการณ์ต่ำ จะทำให้เขาไม่กล้าแสดงออกเพราะการมองการณ์ไกล (Vision) มีน้อย ดังนั้นผู้นำจะยึดแบบผู้นำประเภทใดไปใช้ จึงต้องมองผู้ปฏิบัติงานด้วยว่าเขาเป็นบุคคลเช่นใด

จากที่ได้กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คือ ผู้นำนั้นมีหลากหลายรูปแบบดังนี้ ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ ผู้นำแบบค้ำจุน ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารที่ดี ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง แต่องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งคือผู้นำ ต้องเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และชี้แนวทางเพื่อความสำเร็จของงาน ผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานหลายประการ

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

เศาวนิต เศาณานนท์ (2542, หน้า 110-112) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษของ Conger และ Kanungo (Conger and Kanungo’s charismatic leadership theory) ไว้ดังนี้

Conger และ Kanungo ได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษเขาได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่างให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็ขึ้นอยู่ว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วยผู้นำที่ขาดความสามารถพิเศษโดยทั่วไปมักจะทำเพียงให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้นจะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอเป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็คิดว่าผู้นำเพี้ยนไปหรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

2. กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์การ กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ของผู้นำเอง ความเชื่อในใจลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมรับที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ผลประโยชน์และมวลชนในองค์การไป เพื่อความถูกต้องชอบธรรม

3. ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือผู้นำที่จะใช้กลยุทธ์วิธีรูปแบบต่าง ๆ ไม่ยึดติดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตามการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน ซึ่งค่อนข้างจะชื่นชอบเพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรค และปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ทันการ และประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

4. ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) โดยทั่ว ๆ ไปผู้นำที่จะเสี่ยงในเรื่องใดก็ตาม ย่อมต้องมีข้อมูลต่าง ๆ อย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความต้องการ ค่านิยม เท่าๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้กล้าเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย ตลอดเวลา

5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลายคน คิดว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการ หรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤติ เราจะพบว่าเหตุการณ์วิกฤติไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เพราะถึงแม้ไม่มีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจดูจะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มีความชัดเจน หรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความโชคดีของผู้นำทุกครั้งไป หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่นความมั่นใจของผู้นำจะเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่างานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใด ๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากลยุทธ์ต่าง ๆ และช่วยกันทำงานแม้ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใด ๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตาม

Johnson และคณะ (1974,: pp. 255-259) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ ว่ามีอยู่ 4 แบบ คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (The traitist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ หรือคุณสมบัติพิเศษซึ่งเกื้อกูลให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักมีร่างกายสูง

2. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (The situationist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งก็เพราะเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (The fellowship theory) ทฤษฎีนี้เป็นการขยายทฤษฎีของคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่า การศึกษาการเป็นผู้ตามเป็นการศึกษาการเป็นผู้นำโดยทางอ้อมทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า เครื่องชี้บ่งคุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพของผู้ตาม ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่จะประเมินผลคุณค่าของผู้นำก็คือ การวิเคราะห์ผู้ตาม

4. ทฤษฎีของผลรวม (The eclectic theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลรวมของทฤษฎีทั้งหลายเป็นการนำเอาคำอธิบายจากทฤษฎีต่าง ๆ มารวมกันเพื่อที่จะพยายามอธิบายการเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถในการตัดสินอย่างมีเหตุผล เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร

จากทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่ได้กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดี ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีลักษณะผู้นำแบบสัมพันธ์ ผู้นำจึงจะทำงานกับผู้ปฏิบัติงานได้ดี แต่ผู้นำแบบนี้จะมีข้อเสียอยู่ตรงที่ว่าผลงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพ ถ้าต้องการให้ได้ทั้งความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานและผลงานแล้ว ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำแบบประสาน คือ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม มองอนาคตมากกว่าปัจจุบัน นำข้อบกพร่องจากอดีตมาปรับปรุงแก้ไข การทำงานในปัจจุบัน รวมถึงรู้จักนำเทคนิคการจูงใจในการทำงานมาใช้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้น หรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากน้อยเพียงใดมีประสิทธิภาพสูงต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำหรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั่นเอง

2.1.4 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดี บรรลุจุดประสงค์และประสบผลสำเร็จได้มักขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร เนื่องจากสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ก้าวให้ทันกับยุคสมัย ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์

2.1.4.1 ความหมายของผู้บริหาร

ธร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป. : 97) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้วา ผู้ทีมีอำนาจตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไปโดยรับผิดชอบในหน่วยงานตามระเบียบแบบแผนมีอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นได้บัญญัติไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (ออนไลน์. 2545) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า สมาชิกในองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากร และประสานภารกิจของบุคคลอื่นในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นผู้แก้ปัญหาอุปสรรค ขจัดความยุ่งยากซับซ้อน ด้วยการปฏิบัติตามหลักการบริหารงานที่ดี โดยเน้นที่การวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุม การรักษาระบบและโครงสร้างองค์กรให้เป็นไปตามปกติ ซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ได้แก่ ผู้ควบคุมงาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการสาขา รองประธาน ประธานกรรมการ กรรมการผู้จัดการ เป็นต้น แต่ผู้นำให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งสร้างสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาปรับเปลี่ยนมองการไกลท้าทายสิ่งเดิม ๆ มุ่งทำในสิ่งที่ถูกต้อง และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ในทิศทางที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงพื้นฐานความเป็นมนุษย์ คุณค่า และใส่ใจในเรื่องของอารมณ์ด้วยอย่างไรก็ตามผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติของผู้นำด้วย ในการกล่าวถึงเรื่องการบริหาร จึงมีการใช้คำว่า ผู้นำ และผู้บริหารไปด้วยกัน

นิพนธ์ อนันตชาติ (2550 : 21) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้วา ในการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปงาน และระบบกำลังคน การจูงใจและการควบคุมการดำเนินงานของบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทั้งทักษะ วิธีการปัจจัย หรือทรัพยากรเป็นวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงาน

พิบูล ทีปะปาล (ออนไลน์. 2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้วา ความสามารถที่จะใช้ศิลปะความเป็นผู้นำโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตาม ให้เกิดการคล้อยตามยอมรับที จะทุ่มเทความพยายามอยางเต็มทีให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (ออนไลน์. 2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารสามารถใช้บุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

อนันท์ งามสะอาด (ออนไลน์. 2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์กร การสังการ และการควบคุมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ความสามารถของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากประสิทธิผลและ

ประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้นผู้บริหารต้องเห็นภาพความเชื่อมโยงของหน่วยงานย่อย ๆ ภายในองค์กรว่า จะมีผลกระทบกันอย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการมีความราบรื่นมีเป้าหมายที่จะไปจุดที่ร่วมกันที่เรียกว่า วิสัยทัศน์

ภารดี อนันต์นาวี (ออนไลน์. 2551) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ทีมีอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายในการที่ใช้ความรู้ความสามารถของตนนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามแผน และนโยบายที่ได้วางไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ หรือในอนาคตอันใกล้นี้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ที่สามารถจัดการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2.1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 2) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาวา ผู้บริหารการศึกษาหรือ “ผู้จัดการ” ทางการศึกษาเพื่อให้ครู และบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และตามความคาดหวังของสังคม

2.1.4.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้กำหนดศัพท์ความหมายของคำว่า administrator หมายความว่า นักบริหาร นักปกครอง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้ริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา คือ ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ชายชัย อาจินสมาจาร (2542, น.86 อ้างถึงใน ดวงกมล กลิ่นจำปา, 2555) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารและดูแลควบคุมกิจการ รวมทั้งหมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งขั้น

สูงขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งสามารถบริหารองค์กรให้ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลปีในการทำงาน มีความสามารถที่หลากหลาย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานทั้งระบบ โดยบุคคลที่มีความสามารถครบถ้วนจากที่ได้กล่าวไว้จะได้รับการขนานนามว่า "ผู้บริหารมืออาชีพ"

ถวิล อรัญเวศ (2560) กล่าว่า ผู้บริหารหรือนักบริหาร หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าในการปกครองบังคับบัญชา หรือบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยบุคคลอื่นช่วยทำ

อนันต์ งามสะอาด (2553 อ้างถึงใน ศศิตา เพลินจิต, 2558) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่สามารถจัดการในภาพรวมของการทำงานของทั้งองค์กร ทั้งการจัดการในด้านบุคคล ทรัพยากร และส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการทางการบริหาร เช่น การวางแผน การสั่งการ การควบคุม

พัชรา ทิพยทัศน์ (2554) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือสังคมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ให้เป็นผู้นำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย หรือความต้องการของกลุ่มการยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่มีต่อผู้นั้นอาจเกิดขึ้นได้ในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

1) การยอมรับในลักษณะที่เป็นการสืบทอด เช่น การได้รับตำแหน่งตกทอดมาจากบรรพบุรุษ หรือผู้ที่เป็นที่เคารพนับถือของกลุ่มหรือสังคมนั้นมาก่อน เรียกผู้นำที่ได้รับการยอมรับในลักษณะนี้ว่า "ผู้นำตกทอด"

2) การยอมรับในลักษณะที่เป็นทางการ เช่น การได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการเลือกตั้งอย่างเป็นทางการ เนื่องจากมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ เรียก ผู้นำ ที่ได้รับการยอมรับในลักษณะนี้ว่า "ผู้นำอย่างเป็นทางการ"

3) การยอมรับในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ เช่น การที่สมาชิกกลุ่มยอมรับสภาพการเป็นผู้นำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้เป็นผู้นำกลุ่มไปสู่เป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ และผู้นำก็ปฏิบัติไปตามธรรมชาติ ไม่ได้มีการตกลงกันแต่ประการใด เรียกผู้นำที่ได้รับการยอมรับในลักษณะนี้ว่า "ผู้นำตามธรรมชาติ"

4) การยอมรับในลักษณะที่เป็นเพราะความศรัทธา ทั้งนี้เนื่องจากมีความเคารพเชื่อถือเพราะบุคคลนั้นมีคุณสมบัติพิเศษที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เรียกผู้นำที่ได้รับการยอมรับในลักษณะนี้ว่า "ผู้นำลักษณะพิเศษ" หรือ "ผู้นำโดยอำนาจบารมี"

5) การยอมรับในลักษณะที่เป็นเพราะบุคคลนั้นอยู่ในตำแหน่งหรือฐานะอันเป็นที่เคารพยกย่องของคนทั้งหลาย เรียกผู้นำที่ได้รับการยอมรับในลักษณะนี้ว่า "ผู้นำสัญลักษณ์"

ณัฐธยานี โพธิ์ซาธาร (2553) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลซึ่งได้รับตำแหน่งที่สูงที่สุดในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการภาพรวมของสถานศึกษาทุกส่วนงานให้บรรลุเป้าหมาย

ของการจัดการศึกษาที่ได้ถูกกำหนดไว้โดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีทางการบริหารที่เน้นด้านการมีส่วนร่วม จากทั้งบุคคล องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จรัล เลิศจามีกร (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงานของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการ วางแผน กำกับ ติดตาม สนับสนุน รวมทั้งเป็นผู้ประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรีนนี่ (Greene, 1992) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์กรซึ่งจะมีบทบาทเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะขององค์กรหรือเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรได้อย่างราบรื่น รวมถึงการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กรเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีศรัทธาและยอมรับการบริหารของผู้นำ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

แบรดฟอร์ด และ โคเฮน (Bradford & Cohen, 1984, p.27) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเคารพและยำเกรงจากผู้คนที่อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อม เปรียบเสมือนเป็นตัวอย่างที่ยอดเยี่ยมสำหรับการใช้ชีวิตที่สามารถให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำแก่ผู้คนเหล่านั้น

ยุคล์ (Yuk, 2001, p.132 อ้างถึงใน กรกนก ศิริวงษ์, 2557) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ประกอบด้วยพลังอำนาจ เป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อเป้าหมายและมุ่งสู่ชัยชนะ และเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนด้านพฤติกรรมการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่มีตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่วางแผน กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของการจัดการศึกษา และใช้วิธีการทางการบริหารจัดการภาพรวมของสถนศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.5 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญยจิตราดุล (2557) กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นคำที่ใช้กล่าวคือ การดำเนินงานของผู้นำองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ หรือใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเป็นสิ่งที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน โดยใช้ใช้วิธีการทางการบริหาร การจัดการทรัพยากรและเทคนิค วิธีต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ขององค์กร โดยได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา ว่าหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล

พิมสพรรณ เพชรสมบัติ (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า เป็นการจัดดำเนินการของบุคคลหลายฝ่าย เพื่อดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีการพัฒนาในฐานการเป็นวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาในฐานการเป็นวิชาชีพก็เป็นอีกสาขา วิชาหนึ่ง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 อ้างถึงใน อธิภัทร มีแสงเพชร, 2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ของการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

บรรจบ บุญจันทร์ (2556) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา คือ การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยใช้วิธีการทางการบริหารหรือกระบวนการที่เหมาะสมกับการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล จะต้องมีผู้ร่วมดำเนินการในกิจการนั้น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อย่างถูกต้องและรวดเร็ว คำว่า การบริหารในภาษาอังกฤษใช้ Administration และ Management ความแตกต่าง ของสองคำนี้คือ Administration นิยมใช้ไปทางการบริหารทางราชการ ส่วนคำว่า Management นิยมใช้ไปทางการบริหารธุรกิจซึ่งหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเน้นการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการการควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

สมคิด มาวงศ์ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 54-55) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคล กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานใหม่ เป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ จัดเตรียมและจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จัดคนที่เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งถ้าสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

พระธวัชชัย ถาวโร (กันยา) (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนงานให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กร หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจ เลือกแล้ว

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พระใบฎีกาธนกิจ นริสฺสโร (เทือกกอง) (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารในสถานศึกษา เกี่ยวกับภารกิจงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

จันทรานี สงวนนาม (2561, หน้า 122) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษาทุกระดับ หากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหาร

วีณา คำคุ้ม (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับ

การศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2561, หน้า 122) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษาทุกระดับ หากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหาร

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธชาต นาห่อม (2564, หน้า 1208) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาบนฐานความปกติใหม่ เพื่อไปสู่องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต การบริหารสถานศึกษาต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีการวางแผนในส่วนของแนวทางการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักปรับปรุงการจัดการศึกษาในสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด มีการเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ทั้งด้านของการจัดสรรอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

Good (1973 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สุขผลานันท์, 2558, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการ สถานศึกษาทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดใน สถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Campbell (1977 อ้างถึงใน อรุณี ทองนพคุณ, 2558, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหาร สถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย

Fisk and Russell (2000 p. 221) ได้สรุปกระบวนการบริหารเป็นวงจร 5 ลักษณะ คือ การตัดสินใจ การจัดโปรแกรมการติดต่อกัน การควบคุม และการประเมินคุณค่าส่วนขั้นตอนของกระบวนการบริหารมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนโครงการ 2) การจัดเค้าโครงการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าๆ ไว้ให้แน่นอนและรัดกุม 3) การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุมและติดตามดูแลปฏิบัติงาน

Hoy and Miskel (2001, p. 437) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจองค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารกลุ่มบุคคล ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มรอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วยร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษามีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และมีคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่กับผู้อื่นได้ นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการดำเนินกิจการหรือบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีที่ยึดทั้งหลักนิติบุคคล หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 18) ได้กล่าวถึงของความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอนคือการวางแผน (Planning) การจัดสรรทรัพยากร(Allocating Resources) การกระตุ้น(Stimulating) การประสานงาน (Coordinating) และการประเมินผล (Evaluating)

ยุทธนา ชุดทองม้วน (2550, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องใช้ความรอบคอบให้มากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งสำคัญผู้บริหารนั้นจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ พร้อมประสบการณ์ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้กิจกรรมทุก

ชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการบริหารการศึกษา คือ การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้าง ๆ ซึ่งจะต้องเรียงลำดับถึงความสำคัญ ก่อนหลังมีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติ ในขณะเดียวกันควรวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้อง มีการวางแผนให้รัดกุมมากยิ่งขึ้นโดยการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน การมอบภาระหน้าที่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะมอบให้คนที่ทำหน้าที่มีความรับผิดชอบสูงและ เป็นคนที่เข้าใจงานได้อย่างดียิ่ง คำสั่งที่ลงมานั้นสามารถสนองได้อย่างเต็มที่

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2550, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาช่วยให้คุณภาพ ของมนุษย์ดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการบริหารแบบนิติบุคคลโดยมีรูปแบบการกระจายอำนาจและได้กำหนดหลักเกณฑ์รูปแบบการกระจายอำนาจ ดังนี้

1. กำหนดการกระจายอำนาจไว้ในกฎหมาย

2. มอบอำนาจจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายจากส่วนกลางไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3. แบ่งอำนาจโดยการแบ่งอำนาจให้ผู้ปฏิบัติราชการแทน

สุชิน เรืองบุญส่ง (2551, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคม แห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในสังคมสมัยใหม่นั้นความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับ สถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาได้และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคลและสำหรับสังคมประเทศชาติโดยรวม

วิทยากร เชียงกูล (2551, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในรูปแบบการกระจายอำนาจโดยตรงสู่สถานศึกษา เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่ตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร

ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนเจริญเติบโตทั้งทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

อรทัย แสงทอง (2552, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั่นก็ คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกกำหนด แผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึ่งพิงงบประมาณ จากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่าง อื่นเพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็น การบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าการบริหารการศึกษานั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคล พัฒนาสังคม หรือการพัฒนาประเทศชาติ นั้น ต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้การบริหารการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัยความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหา ต่าง ๆ ได้ การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการ พัฒนา ทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม

รอซีด๊ะ เฮ็ง (2555, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่นคือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการซึ่งเป็นภารกิจที่ สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้สถานศึกษาอยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก รัฐบาลอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

ทิพยาพัศ คลังแสง (2556, หน้า 19) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในสถานศึกษาผู้บริหารระดับสูง และผู้ปกครองมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความคิดมีบุคลิกลักษณะ และพฤติกรรมที่ดีงามและมีความสำคัญต่อการพัฒนาลูกหลาน ของชุมชนให้เป็นผู้มีทักษะในการ ทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและประเทศชาติ ยึด หลักการบริการโดยใช้สถานศึกษา เป็นฐานและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีที่ยึดทั้ง หลักนิติบุคคล หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกัน วางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความเป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2561, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือ เลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนใน ประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหาร การศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการ ศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้น ก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และ ทำงานโดยกำหนดเอา ความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศ นั้นจะรุ่งเรืองได้

ธีรพงษ์ อุปทุม (2561, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ มีขั้นตอน กติกาและวิธีการมี ทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหาร การศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความ ชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการทำงาน โดยบุคคลหลายฝ่ายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้กิจกรรม

ต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

2.2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ กลุ่มผู้บริหารต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นระบบครอบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบไปด้วย ร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมปฏิบัติ (Do) ร่วมกันตรวจสอบ (Check) และร่วมกันปรับปรุง (Action) โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพและตรวจสอบคุณภาพด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า18) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการบริหารการศึกษา ได้กำหนดไว้ 5 ขั้นตอนคือการวางแผน(Planning) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น(Stimulating) การประสาน(Coordinating) และการประเมินผล (Evaluating)

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2547 อ้างถึงใน ฉันทนา บุญพุ่ม, หน้า 13) ได้กล่าวว่า วงจรควบคุมการบริหารแบบมีคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลักของการควบคุมอยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) คือ การวางแผนช่วยพัฒนาความคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาเริ่มลงมือปฏิบัติ กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำ ที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

2. การปฏิบัติตามแผน (Do) ประกอบด้วยการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้ การวางแผนกำหนดการ ได้แก่ การแยกกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำการ กำหนดเวลาที่คาดว่าต้องใช้ในกิจกรรมแต่ละอย่าง การจัดทำแบบเมทริกซ์ การจัดแบบนี้สามารถช่วยดึงเอาผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงแหล่งต่าง ๆ มาได้เพื่อช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน

3. การตรวจสอบ (Check) การตรวจสอบ ทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่ เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนซึ่งมีกระบวนการทำงาน การรายงานเสนอผล การประเมินทั้งมาตรการการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว เช่น รายงานเป็นทางการแบบสมบูรณ์และไม่เป็นทางการ

4. การแก้ปัญหา (Act) ผลของการตรวจสอบหากพบว่าเกิดข้อผิดพลาดขึ้นจะ ทำงานได้ไม่ตรงเป้าหมายหรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหาตามลักษณะปัญหาที่ ค้นพบ

วันชัย มีชาติ (2550, หน้า 168) ได้กล่าวว่า กระบวนการของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการแบ่งสายงานหลักและสายสนับสนุน โดยพิจารณาจากกระบวนการที่ปฏิบัติในองค์กรและแยกกระบวนการที่มีอยู่แบ่งออกเป็นผู้ปฏิบัติ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สายงานหลักเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการหลักขององค์กรในการ แปลสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก และส่งมอบผลผลิตหรือผลลัพธ์สู่สภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายหลักจะส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยตรง เช่น สายงานหลักของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน หัวหน้าครูช่วงชั้นและหัวหน้าครูสายชั้นถือเป็นบุคลากรสายงานหลักทำหน้าที่บริหารจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างผลผลิตของสถานศึกษาโดยตรง

2. สายสนับสนุน เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติ หน้าที่หรือกระบวนการหลักขององค์กร งานในสายสนับสนุนไม่ได้มีส่วนโดยตรงในการสร้างผลผลิต และการให้บริการ งานในกลุ่มงานสนับสนุนจะเป็นเรื่องของการอำนวยความสะดวกและช่วยให้งานในสายงานหลักดำเนินไปด้วยดี สายงานสนับสนุนในองค์กร ได้แก่ งานบำรุงรักษาระบบการทำงาน ในองค์กร ตัวอย่างงานสนับสนุน ได้แก่ งานด้านการบริหารบุคคล งานด้านธุรการ งานบริหารงานทั่วไป งานบัญชี งานสารบรรณและเอกสารงานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ

กระบวนการในการบริหารสถานศึกษานั้น ได้แบ่งออกเป็นหลายแนวคิด ซึ่งแนวคิดที่เป็นต้นแบบกระบวนการบริหาร คือ แนวคิดของ Henry Fayol (1916 อ้างถึงใน จันทรานี สงวน นาม, 2551, หน้า 34) มีคำย่อว่า “POSDCORB” ประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. Planing หมายถึง การวางแผนล่งหน้าว่าองค์กรจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์กร การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งสายงาน การจัดสายการบังคับบัญชาและการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาการพัฒนาการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดี ความชอบ การให้สวัสดิการและการให้พ้นจากงาน

4. Directing หมายถึง การประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

5. Coredinating หมายถึง การประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการ

7. Budgeting หมายถึง การรายงานงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

เมย์ อำนวยพันธ์วิไล (2556, หน้า 27) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่าง ๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและ การจัดการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาสำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอานาจการบริหารและการบริหารการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2559, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเน้นการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการการควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

บังอร จันกรม (2558, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

สมคิด มาวงศ์ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พระภัทรพงษ์ ฐิตญาโณ (ปิดตาระโพธิ์) (2560, หน้า 29) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้หลักการและกระบวนการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้โดยมีการวางแผน การจัดการองค์การในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลการอำนวยการ การติดต่อประสานงาน และการรายงานการดำเนินงาน

จันทรานี สงวนนาม (2561, หน้า 122) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษาทุกระดับ หากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหาร

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธชาต นาห่อม (2564, หน้า 1208) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาบนฐานความปกติใหม่ เพื่อไปสู่องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาภายใต้รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต การบริหารสถานศึกษาต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีการวางแผนในส่วนของแนวทางการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักปรับปรุงการจัดการศึกษาในสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด มีการเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ทั้งด้านของการจัดสรรอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

Gulick L, and Urwick J (1973), pp. 18-19) ได้กล่าวว่า หลักการและแนวคิดของ POSDCoRB หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กองทัพสหรัฐได้ รวบรวมนักวิชาการเพื่อประเมินข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการในกองทัพที่ผ่านมา เพื่อใช้ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลูเธอร์ กูลิค และ ลินดัล เออร์วิกค์ ก็เป็นหนึ่งในกลุ่มนักวิชาการที่ได้มารวมตัว กันครั้งนั้น ในปี ค.ศ. 1937 ลูเธอร์ กูลิค และ ลินดัล เออร์วิหค์ เสนอแนวคิดภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร POSDCoRB ในบทความ Paper on the Science of Administration: Notes on the Theory of Organization” POSDCoRB เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร POSDCoRB คือ หลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้กันทั้งในภาครัฐและเอกชนที่ผู้มีอำนาจบริหารมีหน้าที่ และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการ กุลลิกสเอล และเออรวิส

เจ. (Gulick L. and Urwick J.) ได้กล่าววากระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

1) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ขึ้นมาไว้ล่วงหน้า

2) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนด ส่วนงาน โครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่

3) S คือ Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่การจัดอัตรา ตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การ โยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง

4) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยงาน ได้แก่การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่ง การ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจการงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นต้องใช้ ภาวะของการ เป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร

5) Co คือ Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการ ประสาน กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งแยกออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถ ทำงาน ประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6) R คือ Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงาน ผลการ ปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รายงานมา การรายงานถือเป็น มาตรการ ในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย

7) B คือ Budgeting หมายถึง การงบประมาน ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบ ประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของ หน่วย งานนั่นเอง POSDCoRB ใช้เพื่อสร้างกลไก และโครงสร้างให้กับองค์กร จัดเตรียมบุคลากรที่มี ความ ชำนาญต่างกันให้อยู่ในแผนกที่เหมาะสมกับองค์กร บุคลากรรู้หน้าที่ และผู้บริหารสามารถ บริหาร และสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วางกรอบการทำงานให้องค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการ บริหาร ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันภายในองค์กร

ข้อดีข้อเสียของ POSDCORB

ข้อดี

- องค์กรมีโอการประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย มีสายบังคับบัญชาเดียว
- สมาชิกองค์กรมีความเข้าใจวัตถุประสงค์องค์กรและแบ่งสายงานชัดเจนไม่สับสน
- ในหน่วยงานเดียวกันมีความเข้มแข็ง เพราะเลือกสายอาชีพเดียวกันมาร่วมกันทำงาน
- ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ถูกที่ถูกงาน
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก

- จัดเตรียมงบประมาณสนับสนุนแต่ละส่วนได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสีย

- เมื่อมีสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจน บางหน่วยงานอาจเลี่ยงปฏิบัติงานจนกว่าผู้บริการจะสั่งการลงมาโดยตรง

- อุปกรณ์หรือเครื่องมือบางชนิดที่อยู่นอกเหนือหน่วยงานตนเอง อาจต้องรอจนกว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบมาเป็นเมื่อการดำเนินงานให้

- ทุกคนล้วนอยากอยู่ในหน่วยงานบริหารหลัก ทำงานใกล้ชิดผู้บริหารอาจเกิดความขัดแย้ง

การนำไปใช้ประโยชน์

1) หลักสกาลาร์ หรือสายการบังคับบัญชา

2) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา

3) หลักช่วงการบังคับบัญชา

4) หลักการเน้นที่จุดสำคัญ

5) หลักการจัดแบ่งแผนกงาน

6) หลักการเกี่ยวกับหน่วยงานหลักและหน่วยอำนวยการ

7) หลักการเกี่ยวกับศูนย์กำไร การนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ในส่วนของการบริหารงานส่วนใหญ่มักจะเป็น หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารของโรงเรียน หลักในการบริหารลำดับแรกครูต้องมีการวางแผน (Planning) เช่นในรายวิชานั้น ครูจะสอนเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง มีการจัดให้ในห้องเรียนนั้น (Organizing) หาหัวหน้าห้องหรือตัวแทนของนักเรียนในแต่ละคาบ (Staffing) เพื่อเป็นผู้ช่วยครู (Directing) ให้คอยควบคุมดูแลนักเรียนคนอื่น ๆ ช่วยเช็คชื่อประสานงาน (Coordinating) ระหว่างครูกับนักเรียน ติดตามเรื่องงานและเรื่องกิจกรรมอื่น ๆ ที่ครูอาจจะมีการสั่งไปให้ (Reporting) การที่ครูสามารถใช้นักเรียนเป็นผู้ช่วยจะทำให้ผูกมัดทางใจกับเพื่อนมากกว่าทำให้นักเรียนที่ทำงานอย่างตั้งใจประกอบการงานเต็มความสามารถและทำด้วยความกระตือรือร้น

Good (1973, p.14) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสังการการควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Campbell (1979, p. 22) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Jesse (1999 อ้างถึงใน หยวด ปันใจ, 2557, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามการะบวนการบริการ ซึ่งมี 5 ขั้น ดังนี้

1. การวางแผน (planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุม (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

Fisk and Russell (2000, p. 221) ได้สรุปกระบวนการบริหารเป็นวงจร 5 ลักษณะ คือ การตัดสินใจ การจัดโปรแกรมการติดต่อกัน การควบคุม และการประเมินคุณค่าส่วนขั้นตอนของกระบวนการบริหารมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนโครงการ 2) การจัดเค้าโครงการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ให้แน่นอนและรัดกุม 3) การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุมและติดตามดูแลปฏิบัติงาน

Hoy and Miskel (2001, p. 437) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจองค์กรแรงจูงใจภาวะผู้นำโดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

จากแนวคิดสรุปได้ว่าความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการและแบบแผนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

2.2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผล ตามตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดขึ้นในหน่วยงานทางการศึกมา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้บริหารหน่วยงาน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะสำเร็งได้ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาท ดังนี้

วุฒิไกร เลื่อนแป้น (2547, หน้า 13) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกมาให้มีความก้าวหน้า ผลิตผล คือ นักเรียนมีคุณภาพตามความต้องการของสังคม เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแกผู้ได้บังคับบัญชาและเป็นผู้สั่งควบคุมงานกำกับ คูแลการปฏิบัติงานให้สำเร็งผลตามความมุ่งหมาย อีกทั้งบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งระบบ

ยาเบ็น เรืองจรูญศรี (2555, หน้า 23) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Rolcs) ได้แก่ บทบาทจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่

1.1 หัวหน้า (Figurehead) มีบทบาทในการบังคับบุคคลเพื่อให้ทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2 ผู้นำ (Leader) มีบทบาทในการกระตุ้นเร้าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้านการทำงานหรือด้านอื่น ๆ

1.3 ผู้ติดต่อ (Liaison) มิบทบาทในการติดต่อกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ได้ข้อมูลและบริการด้านการค้า

2. บทบาทด้านสารสนเทศ (Informational Roles) ได้แก่

2.1 ผู้ตรวจสอบ (Monitor) มีบทบาทในการค้นหาและรับข้อมูลมาใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก

2.2 ผู้เผยแพร่ (Disseminator) มีบทบาทในการส่งข้อมูลที่ได้รับจากกายนอกหรือจากหน่วยงานย่อยให้กับสมาชิกขององค์กร

2.3 โฆษก (Spokesman) มีบทบาทในการสงข้อมูลไปยังภายนอกตามแผนหรือนโยบายขององค์กร

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Roles) ได้แก่

3.1 ผู้จัดการ (Entrepreneur) มีบทบาทในการค้นหาการจัดการและสภาพเวคล้อมที่เป็นโอกาส และริเริ่มหรือแนะนำในด้านการควบคุมภายในองค์กร

3.2 ผู้จัดสิ่งรบกวน (Disturbance Handler) มีบทบาทในการปรับการทำงานให้ไปในทางที่ถูก เมื่อองค์การเผชิญกับสิ่งรบกวนที่ไม่คาดคิดมาก่อน

3.3 ผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) มีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

3.4 ผู้เจรจา (Negotiator) มีบทบาทในการเป็นตัวแทนองค์กรในการติดต่อเจรจากับองค์กรอื่น ๆ

ธนวรรณ บัวขุนเณร (2555, หน้า 35) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำในฐานะผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่เอาใจใส่ครูกระตุ้นครูให้ตื่นตัวในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. บทบาทเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคคลเป็นภารกิจที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

3. บทบาทในการจัดหาเงินงบประมาณ และเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องมีทัศนะทางเศรษฐกิจมากกว่าสมัยก่อน เพราะว่าโรงเรียนมีงบประมาณจำกัดจะรอแต่งบ

ประมาณของทางราชการเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ผู้บริหารต้องรู้ว่าแหล่งเงินทุนอยู่ที่ไหนจะได้มาอย่างไร ต้องรู้จักร่วมมือกับท้องถิ่น ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรสนับสนุน

4. บทบาทในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี เพื่ออธิบายให้คนทั้งหลายรู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ และคิดจะทำอะไรต่อไป เพื่อจะได้รับการสนับสนุนจากภายนอก การติดตอของทางโรงเรียนกับทางบ้านนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นไปในทางลบ (Negative) คือ การทวงค่าเลาเรียน การแจ้งข่าวนักเรียนที่ประพฤติผิด เป็นต้น ทำให้ผู้ปกครองไม่สบายใจ บางครั้งจดหมายที่ติดต่อไปยังผู้ปกครองไม่ได้อ่าน การติดต่อของโรงเรียนควรเป็นไปในลักษณะการแจ้งข่าวดีบ้าง เช่น ผลการเรียนที่ดีของนักเรียน ความดีเด่นของนักเรียนในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ ต้องพยายามสนองความต้องการของท้องถิ่นเทาที่จะทำได้เพื่อทำให้ชุมชนรู้จักโรงเรียนมากขึ้น

5.บทบาทในการอำนวยการ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร เพื่อให้กลุ่มปฏิบัติงานทั้งหลายมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการใช้ภาวะในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารต้องการจะทำให้กลุ่มปฏิบัติอยากทำด้วย เพื่อให้เขาเดินถูกทาง และหากมีขัดบกพร่องหรือออกนอกลู่นอกทางก็แก้ไข คอยสังเกตดูอารมณ์ของผู้ปฏิบัติ ใครทำดีก็ยกย่อง ให้รางวัล พยายามจูงใจ และเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เขาเหล่านั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ

6. บทบาทในการสั่งการ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ซึ่งอาจมอบหมายหรือสั่งการด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษามีความสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนสามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศทางวิชาการ การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามภารกิจถึงจะสำเร็จตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรและแนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและมีบทบาทที่ต้องเกี่ยวพันกันกับภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้เป็นอย่างดี

2.2.5 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถ ที่จะปรับตัวให้เข้าอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่น่าอาศัย ซึ่งตามการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนของสังคมในการ

บริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางการปฏิรูป 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพ คนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ยุตใหม่และพัฒนาคุณภาพ การบริหารขัดการยุคใหม่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทำให้การศึกษาเปลี่ยนแปลงไป และผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้นำและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระคมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะทำหน้าที่สำคัญในการนำพาองค์กร สู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสลงให้เห็นศักยภาพคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกนาภายในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2552, หน้า 3)

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2551, หน้า 13) ได้กล่าวถึง การบริหารงานสถานศึกษามีขอบข่าย กว้างขวางมาก ย่อลงใน งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานการเงิน งานอาคารสถานที่ เป็นที่งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อดำเนินงานของกลุ่มบุคคล และพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีขอบข่ายของการบริหารงานสถานศึกษาสรุปได้ว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ ศึกษา 4 ด้าน ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามมาตรา 39 จึงทำให้งานบริหารการศึกษา จัดกลุ่มใหม่เป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ (2552, หน้า 86) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาซึ่งมักจะจำแนกโครงสร้างการ จัดองค์กรภายในสถานศึกษา เช่น สถานศึกษาประถมศึกษาหรือสถานศึกษามัธยมศึกษาที่ผู้บริหารมี ผู้ช่วยผู้บริหารได้ 4 ฝ่าย จะแบ่งงานออกดังนี้ 1) งานธุรการ 2) งานวิชาการ 3) งานปกครอง 4) งานบริการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 หน้า, 19) จำแนกขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ไส้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ ซึ่งงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ด้านงบประมาณ ในการบริหารจัดการจะมุ่งเน้นความเป็นอิสระให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งขัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารคนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่ สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นการกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกมาขั้นพื้นฐานงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นการจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะซึ่งคุณครูควรที่จะได้รับรู้แนวปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2553, หน้า 14)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กรหรือการจัดรูปงาน (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556, หน้า 53) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. ด้านวิชาการ
2. ด้นงบประมาณ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

4. ด้านบริหารทั่วไป

เฮร์รีส (Haris 1975, p. 124) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารวิชาการ

2. การบริหารงานบุคล

3. การบริหารงบประมาณ

4. การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน

5. การบริการทั่วไป

แคมพ์เบลล์ และคณะ (Campbell; et al. 1978 : 201) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. การบริหารวิชาการ

2. การบริหารบุคลากรทางด้านการสอน

3. การบริการนักเรียน

4. การบริหารอาคารสถานที่

5. การบริหารงบประมาณ

คิมบรอห์ และนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery. 1983, หน้า 164) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 5 งานด้วยกัน คือ

1. งานบริหารวิชาการ

2. งานบริหารทั่วไป

3. งานบริหารงบประมาณ

4. งานบริหารงานบุคคล

5. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

จาร์วิส (Jarvis. 1989, หน้า 45) จำแนกขอบข่ายการบริหารการศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1.การพัฒนาหลักสูตรและการสอน

2. การบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน

3. การบริหารบุคลากร

4. การบริหารอาคารสถานที่และบริเวณ

5. การบริหารงบประมาณและธุรการ

6. การบริหารงานพิเศษต่าง ๆ

สมิท (Smith. 2002, หน้า 170) จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1. งานวิชาการ

2. งานบุคลากร

3. ส่วนงานอื่น ๆ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายที่นักวิชาการจำแนกไว้ จะมีลักษณะของงานส่วนใหญ่คล้ายคลึงกันและเกี่ยวข้องกันซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) ความหมายการบูรณาการตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่าIntegrate คำว่าบูรณาการในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งที่บกพร่องให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติม บางส่วนที่ขาดอยู่ให้สมบูรณ์หรือการนำส่วนประกอบย่อยมารวมกันตั้งแต่สองส่วนเพื่อทำให้เป็นใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้นการบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้ามาเป็นส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า

ประเวศ วะสี (2545) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการเป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ไปด้วยกัน อย่างลงตัวและอย่างสมดุล

ทิศนา แขมณี (2548) ได้ให้นิยามของการบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์มาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเองไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557) การบูรณาการ(Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผนกระบวนการสารสนเทศการจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (Organization-wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายใน ระบบการจัดการผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

แดลลิ่ง (Dalling,2007) ซาเนย์ และคณะ (Sahney,Banwet, and KARUNES, 2008) (อ้างอิงถึงใน เทื้อน ทองแก้ว,2558) กล่าวว่า การบูรณาการหมายถึง การรวมเข้าด้วยกัน คือ การบริหารองค์กร ในระบบเดียวกัน ไม่แยกองค์ประกอบออกจากกัน ดังนั้น ในระบบการบูรณาการการบริหาร เป็นระบบการบริหารซึ่งบูรณาการองค์ประกอบทางการบริหารเข้าด้วยกัน เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ ผลของระบบ

การบริหารบูรณาการคือ การที่องค์กรใช้ระบบบริหารเดียวในการบริหารความหลากหลายของการปฏิบัติในองค์กร

(Moynihan and Ingraham, 2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการหมายถึงผู้นำที่ตระหนักถึงระบบการบริหารจัดการที่ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานและการใช้เหตุผลในการนำ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์การและพัฒนาระบบภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

(Hatala and Hatala, 2005 อ้างอิงถึงใน ปทุมพร เปียถนอม,2554) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการหมายถึงความเป็นองค์รวมในการนำตนเองและผู้อื่น ที่สะท้อนถึงมุมมอง การรับรู้ ตระหนักรู้ ความรู้สึกนึกคิด และวิธีการตอบสนอง สำหรับกระบวนการบูรณาการที่จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำนั้นจะครอบคลุม 1) วิสัยทัศน์ที่หลากหลาย 2) องค์ประกอบ 4 ประการของเชาวน์ปัญญา (กาย ใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ) 3) การรับรู้ ตระหนักรู้ 3 ระดับ (บุคลิกภาพ ความเป็นเอกัตบุคคล และความเป็นสากล) และกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจะต้องได้รับการฝึกเกี่ยวกับการใช้พลังความสามารถการเสริมสร้างความสำเร็จส่วนบุคคลและระหว่างบุคคล และความสำเร็จขององค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจะครอบคลุมหลักการ ปรัชญาและองค์ความรู้ของผู้นำ

Winston and Patterson (2006) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการว่า คือการที่ผู้นำผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นความสำคัญของบุคคลนโยบาย ระบบการทำงาน ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะที่เป็นมิตร อ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์มีความยุติธรรมปราศจากความขัดแย้ง และมีความตั้งใจในการนำเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ตามมีความผาสุก

Crosby and Kiedrowski (2007) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกใน 4 ระดับ คือ ระดับบุคคลระดับกลุ่ม ระดับองค์การ และระดับสังคม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาขององค์การ

ปทุมพร เปียถนอม (2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คือความเป็นองค์รวมในการนำตนเองและผู้อื่นที่สะท้อนมุมมองการรับรู้ ตะหนักรู้ ความรู้สึกนึกคิด และวิธีการตอบสนอง และพฤติกรรมของผู้นำที่นำองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกใน 4 ระดับ คือระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ และระดับสังคม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาขององค์การ โดยผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำและมุ่งเน้นความสำคัญของบุคคล นโยบาย และระบบการทำงานให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ

พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้มีความเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้น การนำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ร่วมกันจะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุมรอบด้านและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการเป็นผู้นำเชิงบริหารมีความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะว่าปัญหาทางการศึกษามีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น การที่จะสามารถจัดการศึกษาได้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบันด้วย เพื่อให้การจัดการศึกษา ตอบสนองกับความต้องการของผู้คนในสังคม การบริหารจัดการด้วยเทคนิควิธีการเพียงวิธีการเดียว โดยไม่ยอมเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการ แม้ว่าจะเจอสถานการณ์ใหม่ และปัญหาที่แตกต่างกันออกไปย่อมไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

นฤมล คูหาแก้ว (2563) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถชักจูงหรือจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เขตรัฐ จันทิลา (2566) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คือ การที่ผู้บริหารผสมผสานแนวคิดแนวปฏิบัติ เข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ สามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ โดยมีคุณลักษณะที่เป็นมิตรอ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยุติธรรมปราศจากความขัดแย้ง เพื่อให้ผู้ตามมีความผาสุกและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จากความหมายภาวะผู้นำเชิงบูรณาการข้างต้น สรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึงผู้นำที่ผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

กลางทศวรรษ 1970 กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนสู่กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีเชิงสถานการณ์เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดี นักวิชาการบางท่านเรียกยุคนี้ว่าเป็น "ยุคของทฤษฎีอำนาจและการมีอิทธิพล" เพราะนักวิจัยพยายามหาคำอธิบายว่า ทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงทุ่มเทตนเองเพื่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์การ หรือทำไมผู้นำบางคนจึงสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามของเขาดี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะ พฤติกรรมต่างมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และ

ยังพบอีกด้วยว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย ดังภาพแสดงองค์ประกอบของทฤษฎีตามกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

Angalet และ Yuk ได้ศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ในเรื่องภาวะผู้นำในยุคที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เป็นกระบวนทัศน์ที่ช่วยทำให้ผู้นำมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีเป้าหมายผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็นที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้นการนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ร่วมกันจะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ปัญหาได้อย่างครอบคลุม

ธนพล พันธเสน (2549 : 32) ได้ศึกษา เคน วิลเบอร ชาวอเมริกันเปนทั้งนักปรัชญาและนักสร้างสรรคทฤษฎีที่มีพื้นความรูในสาขาวิชาจิตวิทยาเหนือตน (Transpersonal Psychology) ผูเขียนหนังสือชื่อวา “แถบสีแหงจิตวิญญาณ” (Spectrum of Consciousness, 1977) ที่ได้รับการตีพิมพครั้งแรกขณะที่มีอายุเพียง 28 ป อีกเกือบยี่สิบปถัดมาแนวคิดบูรณาการของวิลเบอรก็ปรากฏขึ้นอย่างเดนชัดในผลงานชื่อ “เพศนิเวศวิทยาจิตวิญญาณ” (Sex, Ecology, Spirituality, 1995) ซึ่งเขาได้ประมวล แนวคิดดังกลาวไวในผลงานเลมถัดมาชื่อ “ประมวลประวัติศาสตรแหงสรรพสิ่ง” (A Brief History Everything, 2000B) และได้นำเสนอเปนคำอธิบายที่งายขึ้นประกอบกับการยกตัวอยางการนำแนวคิดบูรณาการไปใชกับศาสตรสาขาตาง ๆ รวมทั้งการพัฒนาจิตสำนึกในผลงานตีพิมพเลมหลังสุดที่ชื่อ “ทฤษฎีของทุกสรรพสิ่ง” (A Theory of Everything, 2000A) ทฤษฎีบูรณาการ (ธนพล พันธเสน, 2549 : 14 - 15) ซึ่งเปนแนวคิดทฤษฎีที่นำเสนอโดยเคนวิลเบอร (Ken Wilber) ผูซึ่งใชญาณทัศนะประกอบกับการบูรณาการองคความรูที่ ปรากฏอยูในทั่วทุกมุมโลกทุกสำนัก ทุกศาสนา และทุกยุค เพื่อสรางแบบจำลองสำหรับการอธิบายความจริงและทุกสิ่งที่ดำรงอยูในอภิจักรวาล (Kosmos) ซึ่งมีวิวัฒนาการแบบกาวขาม องคาพยพของตัวเองแลวหลอมรวมเปนเนื้อเดียวกับองครวมที่อยูในระดับขั้นสูงกวา กวางขวาง ครอบคลุมสลับซับซอนกวาและเผยใหเห็นความจริงที่ชัดขึ้นมาตั้งแตจุดที่จักรวาลไดถือกำเนิดขึ้น จนกระทั่งถึงยุคปจจุบัน ทฤษฎีบูรณาการยังแสดงใหเห็นวาองครวมของความจริงและทุกสิ่งที่ดำรงอยู ในจักรวาลนั้นสามารถพิจารณาอยางแยกแยะได 4 ดาน เรียกวา “จตุรภาคแหงอภิจักรวาล” (The Four “Quadrants” of the Kosmos) ไดแกความเปนนามธรรมและความเปนรูปธรรมที่มีอยูทั้ง ในบุคคลและกลุมชน เมื่อพิจารณาองครวมของมนุษยก็สามารถเห็นถึงองคประกอบหลัก 4 ดานของชีวิต ไดแก จิต (นามธรรมสวนบุคคล) พฤติกรรม (รูปธรรมสวนบุคคล) วัฒนธรรม (นามธรรมของกลุมชน) ระบบสังคมและสิ่งแวดลอม (รูปธรรมของกลุมชน) ซึ่งแตละดานก็จะมีวิวัฒนาการอยางสอดคลองรวมกับดานอื่น ๆ ไปตามระดับพัฒนาการ (“Levels” of development) หรือ “มีม” (meme) อยางนอย 8 ระดับ ไดแก ระดับที่อิงกับสัญชาตญาณ (Instinctual) ระดับที่อิงกับมายาภาพ (Mythic) ระดับที่อิงกับผลประโยชนสวนตน (Egocentric) ระดับที่อิงกับระเบียบแบบแผน (Mythic Order) ระดับที่อิงกับความสำเร็จเชิงวัตถุหรือ

เงินตรา (Achiever) ระดับที่อิงกับความออนไหว (Sensitive) ระดับที่อิงกับการบูรณาการ (Integral) ระดับที่อิงกับระบบองครวมแหงธรรมชาติ (Holistic) 32 สำหรับโลกที่ถูกกระบวนทัศนอัตตาครอบงำ ทฤษฎีบูรณาการเสนอวิสัยทัศนบูรณาการ (Integral vision) ซึ่งหมายถึง การมองภาพการพัฒนาอยาง นอยใหครอบคลุม “ทุกดาน ทุกระดับ” (All Quadrants/All Levels) เพื่อพยายามหลอมรวมสสาร ชีวภาพ จิตและวิญญาณ ซึ่งปรากฏอยูในบุคคล วัฒนธรรม และธรรมชาติอีกทั้งพยายามทำความ เขาใจและสรางความสมดุลของวิทยาศาสตรศิลปะศีลธรรม ตลอดจนศาสตรอื่น ๆ ทุกศาสตร โดย ไมเชื่อวาจะมีสิ่งใดถูกหรือ สิ่งใดผิดไปเสียทั้งหมด อันจะนำไปสูการพัฒนาองครวมแหงจตุรภาคขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น

2.3.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ความเป็นผู้นำเชิงบูรณาการมีความสำคัญด้วยเหตุผลหลายประการ ส่งเสริมกิจกรรมผู้นำชุมชนใหม่ๆ และเพิ่มความรู้และความตระหนักรู้ของชุมชน(Joyce E. Bono: 2553) ในสภาพแวดล้อมทางคลินิก ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินการและการรักษาการศึกษาแบบสหวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ทางคลินิกของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกัน(Karen Missen : 2016) นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำเชิงบูรณาการยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการห่วงโซ่อุปทานและการบรรลุการประหยัดจากขนาดในศูนย์โลจิสติกส์ชีวมวลแบบผสมผสาน (IBLC) (Kari Brodtkorb : 2558) นอกจากนี้ แนวทางบูรณาการทางเพศในการเป็นผู้นำ ซึ่งได้รับข้อมูลจากทุนสตรีนิยม สามารถแก้ไขปัญหาทางเพศและส่งเสริมความไม่แบ่งแยกในการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้(V. Muerza : 2020) โดยรวมแล้ว ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของชุมชน การศึกษาระหว่างวิชาชีพ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศในการเป็นผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์กรจะสูงมากเท่านั้น (รสสุคนธ์ หนูงาม, 2559: 3-4)371 วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANA-BUTH JOURNAL) ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2566) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงมีความสำคัญมากในสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งการปรับตัวให้เข้ากับยุคโลกาภิวัตน์ มีความสามารถในการ

แก้ไขสถานการณ์เวลาเจอเหตุการณ์ไม่คาดฝัน รวมทั้งการจัดการศึกษาที่เป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวกับการใชชีวิตวิถีใหม่และการจัดการเรียนรู้

2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย ครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยของภาวะผู้นำบูรณาการอย่างหลากหลาย ดังนี้

อนุสรา พิพิทธภัณฑ์ (2563) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยี 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม 5) ด้านการวัดและประเมินผล

พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการสร้างเครือข่าย 5) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย

รสสุคนธ์ หนูงาม (2559) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 2) ด้านบทบาทเชิงวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเป็นผู้สร้างประโยชน์ 4) ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

อะหมัด อิสัน (2558) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) ด้านภารกิจ 2) ด้านองค์กรหรือผู้ปฏิบัติ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ 4) ด้านการกำกับติดตาม

ปทุมพร เพียรถนอม (2554) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำเชิงบริหารการกำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงาน 2) การทำงานเชิงรุก 3) การแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว 4) การคิดนอกกรอบ 5) การทำงานร่วมกับทุกฝ่าย 6) ความทันสมัย

เขตรัฐ จันทิลา (2566) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การบริหารงานเชิงคุณภาพ

ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำเชิงบริหารการกำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงาน 2) การทำงานเชิงรุก 3) การแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว 4) การคิดนอกกรอบ 5) การทำงานร่วมกับทุกฝ่าย 6) ความทันสมัย

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย

1) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 2) วิสัยทัศน์ (vision) 3) การทำงานเป็นทีม (Team work) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย

1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความสามารถ 3) ด้านทักษะทางสังคม

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563: วิทยานิพนธ์) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 1.1) ความมีบารมี 1.2) การดลใจ 1.3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 1.4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2.1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม 2.2) การบริหารแบบวางเฉย

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	**1. อนุสรา พิพิทธภัณฑ์ (2563)**	**2. พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562)**	**3. รสสุคนธ์ หนูงาม (2559)**	**4. อะหมัด อิสัน (2558)**	**5. ปทุมพร เพียรถนอม (2554)**	**6. ศักดา แจ่มแจ้ง (2017)**	**7. เขตรัฐ จันทิลา (2566)**	**8. ทิพมาศ เศวตรโชติ (2559)**	**9. ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559)**	**10. เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563)**	**11. ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)**	**12. ปวีนา กันถิน (2560)**	**13. จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560)**	**รวม**
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	✓													1
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	✓	✓				✓								3
- ด้านการวัดและประเมินผล														
- ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์														
- ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ														
- ความทันสมัย														
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม	✓	✓				✓		✓	✓		✓	✓	✓	8
- การทำงานร่วมกับทุกฝ่าย														
- ความร่วมมือ														
- ด้านมนุษยสัมพันธ์														
- ด้านการสร้างเครือข่าย														

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	1. อนุสรา พิพิทธภัณฑ์ (2563)	2. พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562)	3. รสสุคนธ์ หนูงาม (2559)	4. อะหมัด อิสัน (2558)	5. ปทุมพร เพียรถนอม (2554)	6. ศักดา แจ่มแจ้ง (2017)	7. เขตรัฐ จันทิลา (2566)	8. ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559)	9. ธนเสฏฐ์ ภารตีรุจิรา (2559)	10. เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563)	11. ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	12. ปวีนา กันถิ่น (2560)	13. จิรากา ประพันธ์รัพฒน์ (2560)	รวม
- ทักษะทางสังคม														
- ความฉลาดทางอารมณ์														
- การทำงานเป็นทีม														
- การบริหารงานเชิงคุณภาพ														
- การบริหารแบบมีส่วนร่วม														
4. การบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำ	✓			✓	✓	✓				✓				5
- ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ														
- ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม														
- ภาวะผู้นำตามสถานการณ์														
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง														
- ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน														
- คุณลักษณะภาวะผู้นำ														

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	1. อนุสรา พิพิทธภัณฑ์ (2563)	2. พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562)	3. รสสุคนธ์ หนูงาม (2559)	4. อะหมัด อิสัน (2558)	5. ปทุมพร เพียรถนอม (2554)	6. ศักดา แจ่มแจ้ง (2017)	7. เขตรัฐ จันทิลา (2566)	8. ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559)	9. ธนเสฏฐ์ ภารีรุจิรา (2559)	10. เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563)	11. ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	12. ปวีนา กันถิน (2560)	13. จิรากา ประพันธ์รัพณ์ (2560)	รวม
5. ด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง - ด้านการกำกับติดตาม - การบริหารงานเชิงกลยุทธ์		✓		✓										2
9. ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก - การแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วการ - การจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย		✓	✓			✓								3
10. ด้านบทบาทเชิงวิสัยทัศน์ - วิสัยทัศน์			✓					✓						2
11. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ - การทำงานเชิงรุก - ด้านภารกิจ - ด้านองค์กรหรือผู้ปฏิบัติ - ด้านบทบาทหน้าที่ - ด้านการเป็นผู้สร้างประโยชน์ - ชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ - การดลใจ - การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา - การกำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงาน		✓	✓	✓		✓	✓			✓				6

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	1. อนุสรา พิพิทธภัณฑ์ (2563)	2. พิมพ์ภัส ประสีระเตสัง (2562)	3. รสสุคนธ์ หนูงาม (2559)	4. อะหมัด อิสัน (2558)	5. ปทุมพร เพียรถนอม (2554)	6. ศักดา แจ่มแจ้ง (2017)	7. เขตรัฐ จันทิลา (2566)	8. ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559)	9. ธนเสฏฐ์ ภารีรุจิรา (2559)	10. เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563)	11. ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563)	12. ปวีนา ก้นถิ่น (2560)	13. จิรากา ประพันธ์พัฒน์ (2560)	รวม
12. การคิดนอกกรอบ						✓		✓						2
- ความคิดสร้างสรรค์														
13. ด้านบุคลิกภาพ									✓					1
14. ด้านความสามารถ									✓					1

จากตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผลการสังเคราะห์องค์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี มีจำนวน 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

- การทำงานร่วมกับทุกฝ่าย
- การทำงานเป็นทีม
- ด้านมนุษยสัมพันธ์
- ด้านการสร้างเครือข่าย
- ทักษะทางสังคม
- ความฉลาดทางอารมณ์

ด้านที่ 2 การบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

- ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
- ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
- ภาวะผู้นำตามสถานการณ์
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
- คุณลักษณะภาวะผู้นำ

- การเป็นผู้นำเชิงบริหาร
- การบริหารงานเชิงคุณภาพ
- การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- การสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านที่ 3 ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

- การทำงานเชิงรุก
- ด้านภารกิจ
- ด้านองค์กรหรือผู้ปฏิบัติ
- ด้านบทบาทหน้าที่
- ด้านการเป็นผู้สร้างประโยชน์
- ชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ
- การดลใจ
- การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา
- การกำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงาน

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

อนุสรา พิพิทธภัณฑ์ (2563) กล่าวโดยสรุป ทักษะการบูรณาการด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้และมีทักษะในการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างเครือข่ายและสร้างความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกัน ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี

ปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม(Team Work and Participant) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่รู้จักการทำงานเป็นทีมและ การทำงานร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน สร้างจิตวิญญาณในการทำงาน

พิมพ์รภัส ประสีเตสัง (2562) สรุปไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ ด้านการสร้างเครือข่าย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทรัพยากรจากชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรจัดตั้งเครือข่ายในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรเพื่อคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันในการเป็นสมาชิกในเครือข่าย

ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการทำงานร่วมกับทุกฝ่าย หมายถึงความสามารถในการประสานงานกับชุมชนภายนอก และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในการเพิ่มศักยภาพของครูการประสานงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีมคือ การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย เปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ

ปวีนา กันถิ่น (2560) ได้นิยาม การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการปฏิบัติ ของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559) สรุปไว้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยกัน เป็นกระบวนการทำงานที่มีการแบ่งปันความความรับผิดชอบ มีการร่วมแสดงความคิดเห็น โดยมีความพึงพอใจและประโยชน์ซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป การสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การซึ่งหมายรวมถึงคนภายในและคนภายนอกองค์การที่ผสานความร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมายของงาน และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) ความหมายการบูรณาการตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Integrate คำว่าบูรณาการในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งที่บกพร่องให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติมบางส่วนที่ขาดอยู่ให้สมบูรณ์หรือการนำส่วนประกอบย่อยมารวมกันตั้งแต่สองส่วนเพื่อทำให้เป็นใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้นการบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้ามาเป็นส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า

ประเวศ วะสี (2545) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการเป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ไปด้วยกัน อย่างลงตัวและอย่างสมดุล

ทิศนา แขมณี (2548) ได้ให้นิยามของการบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์มาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเองไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557) การบูรณาการ(Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผนกระบวนการสารสนเทศการจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (Organization-wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายใน ระบบการจัดการผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

แดลลิ่ง (Dalling,2007) ซาเนย์ และคณะ (Sahney,Banwet, and KARUNES, 2008) (อ้างอิงถึงใน เทื้อน ทองแก้ว,2558) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การรวมเข้าด้วยกัน คือ การบริหารองค์กร ในระบบเดียวกัน ไม่แยกองค์ประกอบออกจากกัน ดังนั้น ในระบบการบูรณาการการบริหาร เป็นระบบการบริหารซึ่งบูรณาการองค์ประกอบทางการบริหารเข้าด้วยกัน เข้าเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกัน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ ผลของระบบการบริหารบูรณาการ คือ การที่องค์กรใช้ระบบบริหารเดียวในการบริหารความหลากหลายของการปฏิบัติในองค์กร

(Moynihan and Ingraham, 2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ผู้นำที่ตระหนักถึงระบบการบริหารจัดการที่ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานและการใช้เหตุผลในการนำ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์การและพัฒนาระบบภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

(Hatala and Hatala, 2005 อ้างอิงถึงใน ปทุมพร เปียถนอม, 2554) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ความเป็นองค์รวมในการนำตนเองและผู้อื่น ที่สะท้อนถึงมุมมอง การรับรู้ ตระหนักรู้ ความรู้สึกนึกคิด และวิธีการตอบสนอง สำหรับกระบวนการบูรณาการที่จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำนั้นจะครอบคลุม 1) วิสัยทัศน์ที่หลากหลาย 2) องค์ประกอบ 4 ประการของเชาวน์ปัญญา (กาย ใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ) 3) การรับรู้ ตระหนักรู้ 3 ระดับ (บุคลิกภาพ ความเป็นเอกัตบุคคล และความเป็นสากล) และกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจะต้องได้รับการฝึกเกี่ยวกับการใช้พลังความสามารถการเสริมสร้างความสำเร็จส่วนบุคคลและระหว่างบุคคล และความสำเร็จขององค์การ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจะครอบคลุมหลักการ ปรัชญาและองค์ความรู้ของผู้นำ

Winston and Patterson (2006) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการว่า คือการที่ผู้นำผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นความสำคัญของบุคคลนโยบาย ระบบการทำงานให้เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะที่เป็นมิตร อ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์มีความยุติธรรมปราศจากความขัดแย้ง และมีความตั้งใจในการนำเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ตามมีความผาสุก

Crosby and Kiedrowski (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกใน 4 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ และระดับสังคม เพื่อให้เกิดความร่วมมมือในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาขององค์การ

ปทุมพร เปียถนอม (2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คือความเป็นองค์รวมในการนำตนเองและผู้อื่นที่สะท้อนมุมมอง การรับรู้ ตะหนักรู้ ความรู้สึกนึกคิด และวิธีการตอบสนอง และพฤติกรรมของผู้นำที่นำองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกใน 4 ระดับ คือระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ และระดับสังคม เพื่อให้เกิดความร่วมมมือในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาขององค์การ โดยผสมผสานแนวคิดแนวปฏิบัติในการนำและมุ่งเน้นความสำคัญของบุคคล นโยบาย และระบบการทำงานให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ

พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้มีความเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้น การนำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ร่วมกันจะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุมรอบด้านและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการเป็นผู้นำเชิงบริหารมีความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะว่าปัญหาทางการศึกษามีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น การที่จะสามารถจัดการศึกษาได้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบันด้วย เพื่อให้การจัดการศึกษา ตอบสนองกับความต้องการของผู้คนในสังคม การบริหารจัดการด้วยเทคนิควิธีการเพียงวิธีการเดียว โดยไม่ยอมเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการ แม้ว่าจะเจอสถานการณ์ใหม่ และปัญหาที่แตกต่างกันออกไปย่อมไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

เขตรัฐ จันทิลา (2566) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คือ การที่ผู้บริหารผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติ เข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ สามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ โดยมีคุณลักษณะที่เป็นมิตรอ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยุติธรรมปราศจากความขัดแย้ง เพื่อให้ผู้ตามมีความผาสุกและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จากความหมายภาวะผู้นำเชิงบูรณาการข้างต้น สรุปได้ดังนี้ การบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณา

การยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่าง มีความสุข

ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

รสสุคนธ์ หนูงาม (2559) กล่าวว่า ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ หมายถึง การวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ได้รู้ถึงแนวทางว่าควรดำเนินงานไปอย่างไร เมื่อทราบถึงแผนการดำเนินงานแล้วจึงมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถ ซึ่งการที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ต้องมีการประเมินการทำงานในแต่ละด้าน เช่น การตรวจสอบว่างานที่ได้รับมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเวลาที่มอบหมายไปหรือไม่ และเมื่อตรวจสอบเจอข้อผิดพลาด เราต้องสามารถสาเหตุของข้อผิดพลาดนั้นได้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนถัดไป และสิ่งที่สำคัญคือผู้บริหารควรลงมือปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กับลูกน้อง เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางที่ดี มีการให้คำปรึกษากันหากข้อผิดพลาดและยากที่จะแก้ไข ผู้บริหารจะได้ร่วมกันแก้ไขให้งานออกมาในรูปแบบที่ถูกต้องและดีมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารไม่เป็นเพียงแค่ผู้สั่งการแต่จะต้องเป็นผู้ที่อยู่เคียงข้างการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ถือเป็นการประเมินการทำงานไปในตัว และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจำเป็นที่จะต้องไปเริ่มต้นใหม่โดยการวางแผนการดำเนินการให้รัดกุมและให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดหรือข้อผิดพลาดนั้นสามารถแก้ไขได้โดยง่ายไม่กระทบต่อสิ่งอื่น ๆ

ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) กล่าวว่า การเป็นผู้ปฏิบัติ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านทำงานเชิงรุกมีความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของโลก การบริหารจัดการที่จะสามารถนำทรัพยากรขององค์กร เข้ามาผสมผสานกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรนั้น จะต้องเป็นการทำงานในเชิงรุก มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่มองเป้าหมายในอนาคต มากกว่าในปัจจุบัน การทำงานเชิงรุกนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนที่รอบด้านการอาศัยการระดมสมองจากเพื่อนครูในโรงเรียน การอาศัยแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อใช้เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของโรงเรียนไปพร้อมกัน

กล่าวโดยสรุป ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงาน และสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้บริหารและผู้นำ

3. นโยบายเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

4. ภาวะผู้นำในศวตวรรษที่ 21

การบริหารการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chang Management and Change Leadership) เรามองว่าองค์กรก็เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดตลอดเวลา โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัฒน์ของยุคสารสนเทศ ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ขององค์กรทำให้ต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงขึ้นสิ่งที่ต้องคำนึงในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น สภาวะเศรษฐกิจคู่แข่งขันการเมืองและกฎหมาย สังคมและประชากร

2. ปัจจัยภายในองค์กรที่ต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ก็คือกลยุทธ์ กระบวนการการตัดสินใจกระบวนการการทำงาน เทคโนโลยี วัฒนธรรม บุคลากร

3. การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

4. การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงขนาดองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. การเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม

6. คุณสมบัติของผู้ทำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับ

- นักบริหารต้องทำความรู้จักการเปลี่ยนแปลง (Chang)
- นักบริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Chang Intervention)
- นักบริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

7. แนวคิดพื้นฐานของการจัดการความเปลี่ยนแปลง

8. หลักการสำคัญของการจัดการการเปลี่ยนแปลง กับการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

9. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง

10. กรณีศึกษา

11. สรุป และ บูรณาการ

ตัวอย่างการเปลี่ยนแปลง

1. การออกหนังสือเดินทาง หรือ พาสปอร์ต จากเดิม ใช้เอกสารและขั้นตอนมากมายในการขอ ได้มีการพัฒนาโดยใช้บัตรประชาชนใบเดียว สามารถรับเล่มหนังสือเดินทางได้ภายใน 2-3 วัน หรือรอรับทางไปรษณีย์ได้ที่บ้านภายใน 1 สัปดาห์

2. การยื่นเสียภาษีเงินได้ ของกรมสรรพากร และการขอคืน เหลือเพียงขั้นตอนง่ายๆผ่านอินเตอร์เน็ต และได้รับเช็คคืนภาษีภายในเวลาอันรวดเร็ว

กระบวนการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. ทำให้คนตระหนักในความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้นำถือธงนำ
3. กำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์สภาพอนาคตที่ต้องการ
4. วางแผนและปฏิบัติตามขั้นตอน
5. ติดตามประเมินผล และปรับปรุง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กร

- ด้านโครงสร้าง (Structure) มีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแนวนอนมากขึ้น เกิดรูปแบบโครงสร้างใหม่ ๆ มีการเน้นการใช้ทีมงานและองค์การแบบไร้พรมแดน

- องค์ประกอบของประชากร (Demorgaphic) ประกอบด้วยคนทำงานที่มาจากต่างวัฒนธรรมมากขึ้นช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น

- เกิดจริยธรรมใหม่ของการทำงาน (New work ethic) โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานจะลดลงเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยมในการทำงานมากขึ้น

- การเรียนรู้และองค์ความรู้ (Lcarning and knowledge) องค์กรจะมีพนักงานที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีความรู้สูงขึ้น องค์กรจะเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leaming organization) ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและการเข้าถึงสารสนเทศ (Technology and to information) มีเทคโนโลยีทรงประสิทธิภาพเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศร่วมกันได้รวดเร็วมากขึ้น

- เน้นเรื่องความยืดหยุ่น (Empbasis on flexibility) กล่าวคือ องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พนักงานขององค์กรต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้สูงเช่นกัน

- ต้องพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Fast-paced change) อันเนื่องมาจากภาวะไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า

สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงในองค์กร

- โดยหลักการองค์กรควรเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้ตลอดเวลา ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SWOT (SWOT analysis technique)

- ซึ่งต้องวิเคราะห์ให้ทราบถึงจุดแข็ง(Strength) และจุดอ่อน(Weakness) ภายในองค์กร

- และต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกายนอกในแง่โอกาส (opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร เพื่อนำมาพิจารณาว่ามีปัจจัยที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้บริหารและผู้นำ

- การควบคุมตนเอง (SELF CONTROL)
- ความคิด (IQ)
- อารมณ์ (EQ)
- การกระทำ (AQ MQ HQ PQ OQ NO SO)

ความฉลาดทางอารมณ์ (EMOTIONAL QUOTIENT = EQ) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข

คนเก่ง - มีแรงจูงใจ
- ตัดสินใจและแก้ปัญหา
- สัมพันธภาพ

คนดี - ควบคุมตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม
- เห็นใจผู้อื่น
- รับผิดชอบ

มีความสุข - ภูมิใจในตนเอง
- พอใจในชีวิต
- สุขสงบทางใจ

อารมณ์ สมรรถนะทางการบริหาร (Competency) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุ

- หรือการเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร
- หรือการทำงานภายได้สภาวะความกดดัน
- รวมถึง ความอดทน อดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียด อย่างต่อเนื่อง

อารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าในระยะเวลาหนึ่ง แล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกายและจิตใจ

ความสำคัญของอารมณ์

- มีชีวิตชีวา สีสัน รสชาติ
- เป็นเครื่องชี้วัด "สุขภาพจิต"
- กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นในสังคม
- ช่วยในการเรียนรู้ ปรับตัว

- เป็นสื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกัน

- สร้างความพร้อม ในการต่อสู้และเผชิญชีวิต

ประเภทของอารมณ์

อารมณ์ทางบวก = รัก ร่าเริง สนุกสนาน ยินดี

อารมณ์ทางลบ = กลัว วิตกกังวล โกรธ เศร้า อิจฉ

พฤติกรรมที่แสดงออกทางอารมณ์

สีหน้า = แววตา

กิริยา = ท่าทาง

คำพูด = น้ำเสียง

การคิด = ตัดสินใจ

การพัฒนาตนเองทางอารมณ์ * เข้าใจธรรมชาติของอารมณ์

* อารมณ์พัฒนา เปลี่ยนแปลงให้ดีได้ด้วย :

- วุฒิภาวะ

- การเรียนรู้ / ฝึกฝน / อบรม / สั่งสอน จากครอบครัว โรงเรียน ที่ทำงาน ชุมชน วัด สังคม สิ่งแวดล้อม และสื่อต่าง ๆ

การควบคุมอารมณ์

1. สติ (รู้เท่าทัน)

2. สมาธิ (สงบ นิ่ง สุขุม สำรวม)

3. อดทน อดกลั้น

4. ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กฎหมาย

5. ปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี

6. คิดพิจารณาด้วยเหตุผล (ค้นหาเหตุ-ปัจจัย)

7. มองโลกในแง่ดี

8. เมตตา / ให้อภัย

9. ปล่อยวาง

10. ธรรมะ "อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา"

นโยบาทเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ขับเคลื่อนค้วนวัตกรรม (Thalland 4.0)

ก่อนหน้าที่จะมีการพัฒนาประเทศไทย 4.0 นั้น ไทยเริ่มก้าวสู่โมเดล

ไทยแลนด์ 1.0 การเริ่มดิ้นการพัฒนาเกษตรกรรม

ไทยแลนค์ 2.0 เป็นการปรับเข้าสู่การลงทุนอุตสาหกรรมเบา ที่มุ่งเน้นแรงงานราคาต่ำ เช่น สิ่งทอ อาหาร

ไทยแลนด์ 3.0 มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงในอุดสาหกรรมหนัก

จากการพัฒนาของประเทศไทยใน 3 ช่วงแรกนั้น ไทยมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุดเฉลี่ยถึง 7% ต่อปี แต่มาถึงจุดหนึ่งหลังปี 2540 อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงมาเป็น 3-4% ต่อปี

กลไกขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0

1. Productive Growth Engine ซึ่งเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญาเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์

2. Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโชชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้น

3. Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทย์การหลุดออกจากกับดักความไม่สมดุลของระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579)

ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาส และความเท่าเทียมกันในสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ซึ่งความเชื่อมโยงของร่างยุทธศาสตร์ชาติ ไปในทิศทางเดียวกัน ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-พ.ศ.2564) โดยโมเดลประเทศไทย ที่จะขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยิ่งขึ้น เป็นการนำพาประเทศให้หลุดฟันจากกับดัก ประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุสมดุลในการพัฒนาพร้อม ๆ กับปฏิรูปประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกประชารัฐจนสามารถเป็นประเทศหนึ่งในโลกในศตวรรษที่ 21

- อย่างการเกษตรก็ต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบตั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เป็นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยีหรือ Smart Farming โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ

- เปลี่ยนจาก SMEs แบบเดิมไปสู่การเป็น Smart Enterprises และStartups ที่มีศักยภาพสูง

- เปลี่ยนจากรูปแบบบริการแบบเดิมซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่บริการที่มีมูลค่าสูง

- เปลี่ยนจากแรงงามทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะทักษะสูงโมเดลของ Thailand 4.0 นั่นคือ มันคงมั่งคั่ง และยังยืน

ภาวะผู้นำในศวตวรรษที่ 21 (21* Century Leadership)

สมรรถนะสภาวะผู้นำ

ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

- Management Functions
- Planning
- Organizing & Staffing
- Leading
- Controlling

ภาวะผู้นำ หมายความว่า ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้ทำงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

หลักของภาวะผู้นำ (Principles of Leadership)

1. รู้จักตนเอง และแสวงหาวิธีที่จะปรับปรุงตนเอง (Know yourself and seek self-improvement)

2. รู้จักงาน (Be technically proficient)

3. มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ (Sock responsibibility and take responsibibibity your action.)

4. มีการตัดสินใจที่ดี (Make sound and timely decisions)

5. เป็นตัวอย่างที่ดี (Set the example)

6. รู้จักบุคลากรของตน และช่วยเหลือให้มีชีวิตที่ดีขึ้น (Know your people and look out for their well-being.)

7. มีการให้สารสนเทศที่ดีกับทุกคนในองค์กร (Kosp your poxple informal.)

8. พัฒนาให้บุคลากรมีสำนึกของความรับผิดชอบในการทำงาน (Debelop a sense of responsibibility in your people.)

9. มั่นใจว่าบุคลากรเข้าใจงาน หมั่นตรวจตรา เพื่อให้งานสำเร็จ (Ensure that tasks are understood, supervised, and accomplished.)

10. ฝึกฝนให้บุคลากรทำงางานเป็นทีม (Train your people as a team.)

11. ใช้ความสามารถของบุคลากากรให้เต็มที่ (Use the fall casities of your ergaminani)

อุปนิสัยผู้นำ (Leadership Traits)

- คุณสมบัติทางกายภาพ : กระฉับกระเฉง มีพลัง
- ภูมิหลังทางสังคม : ทำตนเป็นประโยชน์
- ความสามารถและความเฉลียวฉลาด : ยุติธรรม กล้าตัดสินใจ มีความรู้ พูดจาคล่องแคล่ว
- บุคลิกภาพ : ตื่นตื่นตัวอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความจริงใจ เป็นผู้นำทางจริยธรรม เชื่อมั่นในตนเอง
- คุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงาน : มุ่งสู่ความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่อเป้าหมาย เน้นผลของงาน คาดหวังงานที่ดี
- คุณสมบัติทางสังคม I ระดมความร่วมมือจากบุคลากร ให้ความร่วมมือ เป็นที่นิขมของหมู่คน มีเกียรติ เข้าสังคมได้ดี มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีไหวพริบ เป็นนักการทูต

ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

คือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวด้วย มีสำนึกเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

หลัก 5 ประการ ของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1. เป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัดกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีแนวคิดริเริ่มใหม่ หรือคิดนอกกรอบ แต่มิใช่เล่นนอกเกม
2. สร้างแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นร่วมกัน
3. ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน (Team working)
4. ผู้นำที่เป็นแบบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มิใช่ท่องนะโม โชว์ผู้อื่น
5. เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ คือ นำมาซึ่งความสำเร็จสูงสุดในการทำงทำงาม

2.5 สภาพบริบทของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

2.5.1 สภาพข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ออกระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2556 เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบาย การอาชีวศึกษาไปสู่ภูมิภาคเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมกับบริบทในการบริหารงานอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดสามารถตอบสนองความต้องการของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาประเทศ ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 28 และมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 จึงให้จัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ให้มีการจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทุกจังหวัด เป็นหน่วยงานภายใน เรียกโดยย่อว่า สอจ. ตามด้วยชื่อจังหวัดนั้น ๆ

2. ให้สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 รับผิดชอบงานขับเคลื่อนนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด

2.2 ประสานงานกับหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการขับเคลื่อนการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัด

2.3 เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดตาม นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัด

2.5 ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านวิชาการและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา รวมถึงการนิเทศการอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด

2.6 กำกับ ติดตาม และประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบประเภท อาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด

2.7 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.5.2 การแบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 ดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับงานบริหารหรือจัดการทั่วไปงานสารบรรณ งานธุรการ การจัดพิมพ์เอกสารทางราชการ

1.2 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ พัสดุ ครุภัณฑ์

1.3 ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

1.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มขับเคลื่อนนโยบายการอาชีวศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ เสนอแนะให้ความเห็นต่อนโยบาย แผนงาน/โครงการของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบายในพื้นที่จังหวัด

2.2 ประสานและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการจัดการอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด ให้เชื่อมโยงกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย ของรัฐบาล

2.3 ให้คำปรึกษา ส่งเสริม แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดการอาชีวศึกษาให้กับ สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด

2.4 ประสานงาน สร้างความร่วมมือ และบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภายในและหน่วยงาน ภายนอกที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนและนโยบายหลักของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาเอกชน ในพื้นที่จังหวัด ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้องบังคับ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.6 ประสานงาน ส่งเสริม และดำเนินการ์เกี่ยวกับกรพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาในพื้นที่ จังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนิเทศการอาชีวศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมและพัฒนาทางด้านวิชาการให้แก่บุคลากรอาชีวศึกษาในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด

3.2 ส่งเสริมและพัฒนาการวิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้า พัฒนาสื่อและนวัตกรรมรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่จังหวัด

3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด

3.4 ให้คำแนะนำเสนอแนะแก่สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด ในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ

3.5 ส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด

3.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่จังหวัด

3.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มสารสนทศและการติดตามประเมินผลการอาชีวศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

4.1 จัดทำแผนการรับนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาในภาพรวมของจังหวัด

4.2 รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ อาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด

4.3 ประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด ตามนโยบายเร่งด่วนและนโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มีพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอวังสะพุง และอำเภอด่านซ้าย มีสถานศึกษาภาครัฐในสังกัด จำนวน 4 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคเลย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย วิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย และวิทยาลัยการอาชีพ วังสะพุง

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย (สอจ.เลย) ตั้งอยู่ภายในวิทยาลัยเทคนิคเลย เลขที่ 272 ถนนเจริญรัฐ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โดยมี นายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ดังนี้

พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. การสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง มีจำนวน 5 องค์ประกอบ และ 43 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบ ด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่าย มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ และ 5) องค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย มีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ตัวบ่งชี้จำนวน 43 ตัวบ่งชี้ทุกตัวขององค์ประกอบการบริหารเชิงบูรณาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคกลาง มีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่ยังจัดอยู่ในกลุ่มองค์ประกอบเดิม มีเพียงตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ ปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ย น โดยจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายและได้รับการจัดเข้ามาในองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยเพียงตัวบ่งชี้เดียวเท่านั้น

3. ผลการประเมินยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านยืนยันว่าตัวบ่งชี้ของการ บริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลางมีความเหมาะสม ทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ ปฏิสัมพันธ์

ในเชิงแลกเปลี่ยนโดยจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรอยู่ในองค์ประกอบ ของการสร้างเครือข่ายเหมาะสมกว่า

ปทุมพร เพียรถนอม (2554) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และมีลักษณะภาะผู้นำเชิงบูรณาการในสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คิดเป็นร้อยละ 31.12

2. สภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถาบันอุคมศึกษาเอกชน พบว่า การฝึกอบรมเชิงรุก การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึก การสนับสนุนกระบนการสร้างจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถาบันอุคมศึกษาเอกชน พบว่า การฝึกอบรมเชิงรุก การศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง การออกแบบกระบวนการสร้างจิตสำนึกการสนับสนุนกระบวนการสร้างจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถาบันอุคมศึกษาเอกชนมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการฝึกอบรมเชิงรุกมากเป็นอันดับที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 47.84

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถาบันอุคมศึกษาเอกชน คือ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงรุกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Breakihrough Training Model for Integrative Leadership Developnent: BIMIILD) ที่เน้นการเปลี่ยนความตั้งใจหรือหลักคิด (Mindset) โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential) ละการจัดการตนเอง (Self Manage-ment) เพื่อการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล โดยรูปแบบดังกล่าวได้รับกรประเมินว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย สังกัดองคกรปกครองสวนท่องถิ่นในประเทศไทยผลการวิจัยพบว่า 1) แบบจำลององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมามีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นผู้นำเชิงบริหารการกำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงานการทำงานเชิงรุก การแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว การคิดนอกกรอบ การทำงานร่วมกับทุกฝ่ายและความทันสมัย 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม ยุทธศาสตร์ด้านนโยบายระดับสูงในการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ และยุทธศาสตร์ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ

เขตรัฐ จันทิลา (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำ, การบริหารงานเชิงคุณภาพ และมีความสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ, การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 50 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ องค์ประกอบหลัก ความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ 5) ทักษะทางสังคม มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ 1) เป้าหมายการทำงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) การร่วมมือ มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) บทบาทที่ได้รับ มี 5 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลัก ความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความคิดยืดหยุ่น มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความคิดใหม่มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) จินตนาการมี 2 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จำนวน 50 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ 2 เท่ากับ 8.86 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.45 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00

องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

รสสุคนธ์ หนูงาม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ ระดับ .01

มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สุนันทา ไทยเดช (2545) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ปนัดดา ศิลปะชัย และทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการดังนี้ 1) ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากร โดยการจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินงานในเชิงบูรณาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิม เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารอย่างสร้างสรรค์และมีวิจารณญาณ โดยสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ผู้บริหารควรมีการสร้างแบบแผนที่ชัดเจนในการนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างครอบคลุม และสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการของสถานศึกษา 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เน้นการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจการตัดสินใจ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Printy, Marks and Bowers (2009: 1-15) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการร่วมมือของครูในโรงเรียนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียน จำนวน 28 โรงเรียน เก็บข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์กับผู้บริหารและครูในระดับปฏิบัติการ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าครูระดับปฏิบัติมีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์การและมีความรับผิดชอบในการนำในงานของตนเอง ซึ่งครูระดับปฏิบัติการต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเพื่อให้งานที่รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนส่วนผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด เพราะมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

Schetffert (2007: 1- 8) ศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้นำทางการศึกษาในชุมชนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำทางการศึกษาในชุมชน จำนวน 40 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้นำการศึกษาในชุมชนใน 5 ประเด็นดังนี้ ความเจริญของสังคม พันธสัญญาในชุมชน ความรู้ของคนในชุมชน การพัฒนาของคนในชุมชนให้มีความเชื่อในความสามารถของคน และการแลกเปลี่ยนเป้าหมายในอนาคต ผลการศึกษาพบว่าผู้นำการศึกษาในชุมชนใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมากที่สุด

Moos and Huder (2007 590-592) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในโรงเรียนเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับผู้บริหาร โรงเรียนและผู้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ผลการศึกมาพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นแนวคิดพื้นฐาน มีเป้าหมายให้บุคลากรผู้บริหาร และผู้มีส่วนร่วมในการบริหารร่วมกันพัฒนาให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ มากำหนดองค์ประกอบสามเหลี่ยมภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นการนำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน 2) แบ่งบทบาทการนำที่ชัดเจน 3) ให้ทุกฝ่ายมีส่วนได้ส่วนเสียในการนำ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีว ศึกษาจังหวัดเลย ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดัง ต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4 สถานศึกษา (เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล) จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 276 คน รวม 290 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 165 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 8 คน และครูผู้สอน จำนวน 157 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา

ที่	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	4	56	60	2	32	34
2	ขนาดกลาง	5	69	74	3	39	42
3	ขนาดใหญ่	5	151	156	3	86	89
รวม		**14**	**276**	**290**	**8**	**157**	**165**

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ปี 2566 (วันที่ 10 มิ.ย.2566)

3.1.2 ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงบรรยาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ซึ่งสุ่มแบบเจาะจง (Purpositive Selection) จำนวน 5 ท่าน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม 2) ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และ 3) ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ใช้สำหรับผู้บริหาร (เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล) สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล) สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ประกอบด้วย ประสบการณ์ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง บูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ มีส่วนร่วม ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา บทความ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบสอบถามข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) ความเหมาะสมของภาษาเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ด้วยเทคนิค IOC (index of item objective congruence) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 2 ท่าน

ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 1 ท่าน พบว่าแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 สรุปได้ว่าใช้ได้ทุกข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ความเชื่อมั่นตามวิธีของคอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.82

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหา ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม กับผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัยเชิงปริมาณ

3.4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิ้งค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอนัดวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3.4.3 ในการเก็บรวมรวบข้อมูลของแบบสอบถามชุดที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์

3.4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติอ้างอิงการทดสอบค่าที (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหา ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)

3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) การตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test แบบ Independent samples เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 ค่าในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (MEAN)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม คือ ค่าสถิติที (t-distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม คือ ค่าสถิติเอฟ (F-distribution)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม 2) ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และ 3) ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545, 166) มีระดับคะแนนเฉลี่ยและความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**
4.51 – 5.00	ระดับความเห็นมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับความเห็นมาก
2.51 – 3.50	ระดับความเห็นปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับความเห็นน้อย
1.00 – 1.50	ระดับความเห็นน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

1.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (n=165)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	52	31.5
มากกว่า 10 ปี	113	68.5
รวม	**165**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n=165)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	104	63.0
สูงกว่าปริญญาตรี	61	37.0
รวม	**165**	**100**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลยจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลยจังหวัดเลย	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม	3.85	0.68	มาก	2
2	ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ	3.62	0.62	มาก	3
3	ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ	3.94	0.66	มาก	1
	รวม	**3.81**	**0.44**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเลยจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81), (S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94), (S.D.=0.66) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85), (S.D.=0.68) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62), (S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

ด้านที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	3.86	0.69	มาก	3
2	ผู้บริหารสอนงานหรือแนะนำให้บุคลากรที่ขาดความรู้และประสบการณ์ตามโอกาสสมควร	3.87	0.68	มาก	2
3	ผู้บริหารผสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์การในการทำงานตามเป้าหมายของงาน และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	3.85	0.70	มาก	4
4	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและภายนอกองค์การ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานใน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา	3.88	0.70	มาก	1
5	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับทีมงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ	3.84	0.69	มาก	5
	รวม	**3.85**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85), (S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและภายนอกองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานใน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88), (S.D.=0.70) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสอนงานหรือแนะนำให้บุคลากรที่ขาดความรู้และประสบการณ์ตามโอกาสสมควร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87), (S.D.=0.68) ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86), (S.D.=0.69) และข้อ 1 ผู้บริหารผสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์การในการทำงานตามเป้าหมายของงาน และบทบาทหน้าที่ที่

ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85), (S.D.=0.70) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับทีมงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84), (S.D.=0.69)

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

ด้านที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำและด้านการเป็นผู้ปฏิบัติในการบริหารงานได้สำเร็จ	3.64	0.77	มาก	3
2	ผู้บริหารสามารถ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลายมาใช้ในการนำพาองค์การให้ทำงานได้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม	3.55	0.84	มาก	8
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ	3.59	0.86	มาก	6
4	ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.60	0.86	มาก	5
5	ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมที่เหมาะสม	3.74	0.88	มาก	1
6	ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายที่เหมาะสม	3.56	0.89	มาก	7
7	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำจนเกิดปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ	3.61	0.90	มาก	4
8	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่าง ปกติสุข	3.70	0.89	มาก	2
	รวม	**3.62**	**0.62**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62), (S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74), (S.D.=0.88) รองลงมาคือ ข้อ 8 ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างปกติสุข อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70), (S.D.=0.89) และข้อ 1 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ในการบริหารงานได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64), (S.D.=0.77) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหาร สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลายมาใช้ในการนำพาองค์การให้ทำงานได้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55), (S.D.= 0.84)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

ด้านที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถในดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงาน	3.92	0.72	มาก	5
2	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน	3.93	0.71	มาก	4
3	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.96	0.70	มาก	2
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที	3.94	0.72	มาก	3
5	ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน	3.97	0.65	มาก	1
	รวม	**3.94**	**0.66**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94), (S.D.=0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97), (S.D.=0.65) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96), (S.D.=0.70) และข้อ 4 ผู้บริหารสามารถแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94), (S.D.=0.72) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92), (S.D.=0.72)

4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ประสบการณ์ทำงาน				t	P
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม	3.71	0.73	3.92	0.64	1.81	0.74
2	ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ	3.66	0.56	3.61	0.65	0.52	0.59
3	ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ	3.81	0.69	4.00	0.65	1.77	0.07
	รวม	**3.72**	**0.45**	**3.84**	**0.43**	**1.60**	**0.11**

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายด้านและรายข้อ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

ข้อที่	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม	ประสบการณ์ทำงาน				t	P.
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	3.75	0.76	3.91	0.66	1.31	0.19
2	ผู้บริหารและบุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การและตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	3.73	0.71	3.92	0.67	1731	0.08
3	ผู้บริหารผสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์การในการทำงานตามเป้าหมายของงาน และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	3.69	0.75	3.93	0.68	1.94*	0.05
4	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและภายนอกองค์การ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานใน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา	3.70	0.76	3.94	0.69	2.08*	0.04
5	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับทีมงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ	3.68	0.77	3.95	0.70	1.79	0.07
	รวม	**4.71**	**0.73**	**3.93**	**0.65**	**1.81**	**0.07**

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารผสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์การในการทำงานตามเป้าหมายของงาน และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และข้อ 4 ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและภายนอกองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานใน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายด้านและรายข้อ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

ข้อที่	ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ	ประสบการณ์ทำงาน				t	P
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ในการบริหารงานได้สำเร็จ	3.65	0.65	3.64	0.82	0.06	0.93
2	ผู้บริหารสามารถ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลายมาใช้ในการนำพาองค์การให้ทำงานได้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม	3.51	0.75	3.57	0.88	0.39	0.84
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ	3.61	0.82	3.58	0.89	0.21	0.76
4	ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.67	0.79	3.56	0.89	0.73	0.62
5	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมที่เหมาะสม	3.78	0.93	3.72	0.86	0.42	0.70
6	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายที่เหมาะสม	3.73	0.81	3.47	0.90	1.71	0.55
7	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำจนเกิดปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ	3.66	0.88	3.59	0.92	0.45	0.65
8	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างปกติสุข	3.69	0.85	3.73	0.91	0.22	0.49
	รวม	**3.66**	**0.56**	**3.61**	**0.65**	**0.52**	**0.82**

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายด้านและรายข้อ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

ข้อที่	ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ	ประสบการณ์ทำงาน				t	P
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงาน	3.76	0.73	3.99	0.70	1.86	0.06
2	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของ แต่ละคน	3.80	0.74	4.00	0.69	1.61	0.10
3	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.84	0.75	4.01	0.68	1.45	0.14
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที	3.81	0.76	4.02	0.71	1.64	0.10
5	ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับผู้ใต้บัญชาเมื่อผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน	3.82	0.78	4.03	0.66	1.59	0.11
	รวม	**3.81**	**0.69**	**4.00**	**0.65**	**1.77**	**0.07**

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างความ สัมพันธ์และมีส่วนร่วม	3.84	0.65	3.88	0.72	0.43	0.66
2	ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ	3.62	0.63	3.63	0.60	0.14	0.88
3	ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ	3.99	0.67	3.86	0.64	1.19	0.23
	รวม	**3.81**	**0.44**	**3.79**	**0.43**	**0.30**	**0.76**

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

ข้อที่	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม	ระดับการศึกษา				t	P.
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	3.85	0.67	0.87	0.74	0.11	0.90
2	ผู้บริหารและบุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การและตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับ	3.84	0.65	3.90	0.75	0.50	0.61
3	ผู้บริหารผสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์การในการทำงานตามเป้าหมายของงาน และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	3.86	0.68	3.86	0.74	0.20	0.84
4	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและภายนอกองค์การเป็นไปตามเป้าหมายของงานใน 4 ฝ่ายของสถาน ศึกษา	3.82	0.67	3.93	0.75	0.94	0.34
5	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับทีมงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ	3.83	0.67	3.88	0.74	0.37	0.71
	รวม	**3.84**	**0.65**	**3.88**	**0.72**	**0.43**	**0.66**

* P. ≤0.05

ตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

ข้อที่	ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา				t	P.
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติในการบริหารงานได้สำเร็จ	3.69	0.73	3.58	0.82	0.95	0.34
2	ผู้บริหารสามารถ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำพาองค์การให้ทำงานสำเร็จได้อย่างเหมาะสม	3.49	0.75	3.67	0.97	1.25	0.21
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ	3.57	0.84	3.62	0.91	0.32	0.74
4	ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.59	0.86	3.60	0.86	0.07	0.9
5	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมเหมาะสม	3.70	0.89	3.81	0.88	0.82	0.41
6	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย ที่เหมาะสม	3.58	0.89	3.50	0.86	0.54	0.58
7	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำจนเกิดปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ	3.62	0.94	3.57	0.84	0.34	0.72
8	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างปกติสุข	3.71	0.86	3.72	0.95	0.06	0.94
	รวม	**3.62**	**0.63**	**3.63**	**0.60**	**0.14**	**0.88**

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา รายด้านและรายข้อ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

ข้อที่	ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ	วุฒิการศึกษา				t	P.
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงาน	3.97	0.70	3.83	0.73	1.17	0.24
2	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน	4.00	0.71	3.81	0.69	1.66	0.09
3	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.01	0.71	3.86	0.69	1.32	0.18
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที	3.99	0.71	3.86	0.76	1.02	0.30
5	ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน	3.98	0.71	3.93	0.70	0.40	0.68
	รวม	**3.99**	**0.67**	**3.86**	**0.64**	**1.19**	**0.23**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทางคำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structructured Interview) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย ใน 3 ด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม 3) ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

การบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลายมาใช้ในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหาร ควรนำหลักแนวคิดของภาวะผู้นำที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและใช้ทักษะภาวะผู้นำในการบริหาร.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 เวลา 11.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรยึดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน รับฟังเหตุผลให้รอบด้าน และรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อการตัดสินใจสั่งการ.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 เวลา 15.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง รู้ว่าเมื่อใดจะเป็นผู้นำและเมื่อใดจะเป็นผู้ตาม แสวงหาความรู้ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, 6 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 09.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน กำหนดเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, 6 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 12.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรผสมผสานหลักการบริหารหลาย ๆ รูปแบบเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำตามสถานการณ์.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 7 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 10.00 น.)

2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม เป็นการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การซึ่งหมายรวมถึงคนภายในและคนภายนอกองค์การที่ผสานความร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมายของงาน และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหาร ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีมนุษยสัมพันธ์มีใจเป็นกลาง และสร้าง แรงจูงใจ.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 เวลา 11.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรแสดงออกถึงความเป็นผู้นำมีองค์ความรู้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมคิด ร่วมทำไปด้วยกัน.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 เวลา 15.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, 6 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 09.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ร่วมกับบุคลากรภายในองค์กร และชุมชนกำหนดเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, 6 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 12.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรพัฒนาความสามารถในการสร้างเครือข่ายของผู้นำองค์กรที่หลากหลาย ทั้ง ภายในและภายนอก เพื่อให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมการขับเคลื่อนงานตามนโยบายหลักและอื่น ๆ.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 7 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 10.00 น.)

3. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นการที่ผู้บริหารดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงานและสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน ตามบทสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“ผู้บริหาร ควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตนเองให้มีทักษะหลายด้านร่วมปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาอันจะเกิดขึ้น ทำงานเป็นทีมสร้างความสามัคคี.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 เวลา 11.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรตั้งเป้าหมายการทำงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติให้ชัดเจนเหมาะสมของแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA).....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 เวลา 15.30 น.)

“ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า กล้าตัดสินใจและเผชิญกับปัญหาและความจริง เป็นผู้ที่ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, 6 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 09.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรลดความเป็นตัวตน (Ego) ของตนเองลง ทำใจทำตัวเป็นกลาง สามารถปรับเปลี่ยนข้อโต้แย้งของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ในการทำงานไปด้วยกันในระบบทีม.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, 6 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 12.30 น.)

“ผู้บริหาร ควรมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนารูปแบบการทำงานตลอดเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 7 มิถุนายน พ.ศ. 2567 เวลา 10.00 น.)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จากบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	**แนวทางการพัฒนา**
1) ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ	1. ผู้บริหารควรนำหลักแนวคิดของภาวะผู้นำที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและใช้ทักษะภาวะผู้นำในการบริหาร 2. ผู้บริหารควรยึดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน รับฟังเหตุผลให้รอบด้าน และรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อการตัดสินใจสั่งการ 3. ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง รู้ว่าเมื่อใดจะเป็นผู้นำและเมื่อใดจะเป็นผู้ตามแสวงหาความรู้ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน กำหนดเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน 5. ผู้บริหาร ควรผสมผสานหลักการบริหารหลาย ๆ รูปแบบเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำตามสถานการณ์
2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม	1. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีมนุษยสัมพันธ์มีใจเป็นกลาง และสร้างแรงจูงใจ 2. ผู้บริหาร ควรแสดงออกถึงความเป็นผู้นำมีองค์ความรู้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมคิด ร่วมทำไปด้วยกัน 3. ผู้บริหาร ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	**แนวทางการพัฒนา**
	4. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ร่วมกับบุคลากรภายในองค์กร และชุมชน กำหนดเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม 5. ผู้บริหาร ควรพัฒนาความสามารถในการสร้างเครือข่ายของผู้นำองค์กรที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้มีการสนับสนุนส่งเสริมการขับเคลื่อนงานตามนโยบายหลักและอื่น ๆ
3) ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ	1. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตนเองให้มีทักษะหลายด้านร่วมปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาอันจะเกิดขึ้นทำงานเป็นทีมสร้างความสามัคคี 2. ผู้บริหาร ควรตั้งเป้าหมายการทำงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติให้ชัดเจนเหมาะสมของแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) 3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า กล้าตัดสินใจและเผชิญกับปัญหาและความจริง เป็นผู้ที่ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา 4. ผู้บริหาร ควรลดความเป็นตัวตน (Ego) ของตนเองลง ทำใจทำตัวเป็นกลาง สามารถปรับเปลี่ยนข้อโต้แย้งของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ในการทำงานไปด้วยกันในระบบทีม 5. ผู้บริหาร ควรมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนารูปแบบการทำงานตลอดเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย (เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล) ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 276 คน จำนวนทั้งหมด 290 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม 2) ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และ 3) ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ใช้สำหรับผู้บริหาร(เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล) สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใช้สำหรับผู้บริหาร (เฉพาะสถานศึกษาของรัฐบาล) สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เป็นรายด้านและรายข้อแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ โดยเมื่อพิจารณารายด้านเป็นดังนี้

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและภายนอกองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานใน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสอนงานหรือแนะนำให้บุคลากรที่ขาดความรู้และประสบการณ์ตามโอกาสสมควร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับทีมงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ

ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมที่เหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างปกติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำพาองค์การให้ทำงานได้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม

ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงาน

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

5.1.2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พบว่า

1) ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการการเป็นผู้ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

2) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการการเป็นผู้ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

5.1.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พบว่า

1) ระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการการเป็นผู้ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านการการเป็นผู้ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

5.1.3 สรุปผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

5.1.3.1 ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

1. ผู้บริหารควรนำหลักแนวคิดของภาวะผู้นำที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและใช้ทักษะภาวะผู้นำในการบริหาร

2. ผู้บริหารควรยึดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงาน รับฟังเหตุผลให้รอบด้าน และรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อการตัดสินใจสั่งการ

3. ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง รู้ว่าเมื่อใดจะเป็นผู้นำและเมื่อใดจะเป็นผู้ตามแสวงหาความรู้ด้านภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีดิจิทัล

4. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน กำหนดเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

5. ผู้บริหาร ควรผสมผสานหลักการบริหารหลาย ๆ รูปแบบเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้นำ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำตามสถานการณ์

5.1.3.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

1. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีมนุษยสัมพันธ์มีใจเป็นกลาง และสร้างแรงจูงใจ

2. ผู้บริหาร ควรแสดงออกถึงความเป็นผู้นำมีองค์ความรู้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมคิด ร่วมทำไปด้วยกัน

3. ผู้บริหาร ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ร่วมกับบุคลากรภายในองค์กร และชุมชน กำหนดเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม

5. ผู้บริหาร ควรพัฒนาความสามารถในการสร้างเครือข่ายของผู้นำองค์กรที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมการขับเคลื่อนงานตามนโยบายหลักและอื่น ๆ

5.1.3.3 ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

1. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาตนเองให้มีทักษะหลายด้านร่วมปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาอันจะเกิดขึ้น ทำงานเป็นทีมสร้างความสามัคคี

2. ผู้บริหาร ควรตั้งเป้าหมายการทำงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติให้ชัดเจนเหมาะสมของแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA)

3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า กล้าตัดสินใจและเผชิญกับปัญหาและความจริง เป็นผู้ที่ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา

4. ผู้บริหาร ควรลดความเป็นตัวตน (Ego) ของตนเองลง ทำใจทำตัวเป็นกลางสามารถปรับเปลี่ยนข้อโต้แย้งของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ในการทำงานไปด้วยกันในระบบทีม

5. ผู้บริหาร ควรมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนารูปแบบการทำงานตลอดเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ผู้วิจัยจะได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผลรายด้าน เพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดมาหาค่าเฉลี่ยต่ำสุดดังนี้

5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

จากการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ในด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และ

ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปอภิปรายผล ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงานและสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดา แจ่มแจ้ง (2017) กล่าวว่า การเป็นผู้ปฏิบัติ คือภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านทำงานเชิงรุก มีความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของโลก การบริหารจัดการที่จะสามารถนำทรัพยากรขององค์กร เข้ามาผสมผสานกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรนั้น จะต้องเป็นการทำงานในเชิงรุก มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่มองเป้าหมายในอนาคต มากกว่าในปัจจุบัน การทำงานเชิงรุกนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนที่รอบด้าน การอาศัยการระดมสมองจากเพื่อนครูในโรงเรียน การอาศัยแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อใช้เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของโรงเรียนไปพร้อมกัน สอดคล้องกับ รสสุคนธ์ หนูงาม (2559) กล่าวว่า ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ คือการวางแผนการดำเนินการก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ได้รู้ถึงแนวทางว่าควรดำเนินงานไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนันทา ไทยเดช (2545) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560 : 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยความมีวาทศิลป์ ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงานการสนับสนุนในการปฏิบัติงานการชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่นการวาง ระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต พบว่าผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรอาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัด

ความสนใจและความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนั้นยังสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนาและสร้างความมั่นใจ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและขององค์การได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อะห์มัด อีสัน(2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการ หรับหรับโรงเรียนเอกชนอิสลามในภาคใต้ตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารวิชาการเชิงบูรณาการสำหรับโรงเรียนเอกชนอิสลามในภาคใต้ตอนบนด้านประกันคุณภาพการศึกษาแบบการบูรณาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบการ บูรณาการ พบว่า ด้านองค์กรหรือผู้ปฏิบัติ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการกำกับติดตามมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

อย่างไร เมื่อทราบถึงแผนการดำเนินงานแล้วจึงมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถ ซึ่งการที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ต้องมีการประเมินการทำงานในแต่ละด้าน เช่น การตรวจสอบว่างานที่ได้รับมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเวลาที่มอบหมายไปหรือไม่ และเมื่อตรวจสอบเจอข้อผิดพลาด เราต้องสามารถาสาเหตุของข้อผิดพลาดนั้นได้เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนถัดไป และสิ่งที่สำคัญคือผู้บริหารควรลงมือปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กับลูกน้องเพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นแนวทางที่ดีมีการให้คำปรึกษากันหากข้อผิดพลาดและยากที่จะแก้ไขผู้บริหารจะได้ร่วมกันแก้ไขให้งานออกมาในรูปแบบที่ถูกต้องและดีมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารไม่เป็นเพียงแค่ผู้สั่งการแต่จะต้องเป็นผู้ที่อยู่เคียงข้างการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ถือเป็นการประเมินการทำงานไปในตัว และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจำเป็นที่จะต้องไปเริ่มต้นใหม่โดยการวางแผนการดำเนินการให้รัดกุมและให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดหรือข้อผิดพลาดนั้นสามารถแก้ไขได้โดยง่ายไม่กระทบต่อสิ่งอื่น ๆ

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การซึ่งหมายรวมถึงคนภายในและคนภายนอกองค์การที่ผสานความร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมายของงาน และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

คือ การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายเปิดโอกาสและโน้มน้าวให้บุคลากรและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันทำ งานเป็นทีม ช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาท วางแผน มอบหมายงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นคุณค่าของวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตวัตถุประสงค์รวมทั้งนำพาทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือร่วมงานกับชุมชนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ และยังสอดคล้องกับ ไอรินทร์ ดอนแหยม (2556) ที่ได้กล่าวว่า หากผู้บริหารงานระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงาน และมีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและมีผลการปฏิบัติที่สูงขึ้น จึงส่งผลให้ครูมีความคิดเห็น ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับรองจากด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากระดับของการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษาและผู้บริหารแต่ละคน

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ หนูงาม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และยังสอดคล้องกับ เขตรัฐ จันทิหล้า ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาอาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ให้สามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น

5.2.2 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ สุตาวงค์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำในการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ โดยการจัดการอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษา

2) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการสร้างความมัสมพันธ์และมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ และสร้างแรงจูงใจ แสดงออกถึงความเป็นผู้นำมีองค์ความรู้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมคิดร่วมทำไปด้วยกัน ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับชุมชนแห่งการเรียนรู้(PLC) ร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนกำหนดเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังต้องสนับสนุน กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และทรัพยากรอื่นอย่างเต็มความสามารถ

3) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และพัฒนาตนเองให้มีทักษะหลายด้านร่วมปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาอันจะเกิดขึ้น ทำงานเป็นทีมสร้างความสามัคคี วางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) มาบริหารจัดการสถานศึกษา บริหารการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ รวมถึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า กล้าตัดสินใจและเผชิญกับปัญหาและความจริง พัฒนารูปแบบการทำงานตลอดเวลา ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรลดความเป็นตัวตน (Ego) ของตนเองลง ทำใจทำตัวให้เป็นกลาง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะ ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกัน

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กวี วงศ์พุฒ. (2539). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี

การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร. (2566). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/mjg5/ ~edisp/uatucm289081.pdf.

กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.

เขตรัฐ จันทิลา. (2566). "ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา". *วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL)*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2566).

ชาติ พ่วงสมีจิตร์. (2544). *ภาวะผู้นำ. ในเอกสารประกอบการสอนวิชา 1065101 หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2559). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ธนเสฏฐ์ ภารดีรุจิรา. (2559). *การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปทุมพร เพียรถนอม. (2554). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบันฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 – 2579). [ออนไลน์]. (2566). เข้าถึงได้จาก https://www.krupatom.com/education_5979/

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยตุโต). (2546). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

พิมพ์รภัส ประสีระเตสัง. (2562). “องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง”. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.,* ปีที่ 16 ฉบับที่ 30 (มกราคม – มิถุนายน 2562).

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2548). *แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ.* เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). *ปัจจัยเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร*. การค้นคว้าอิสระ, วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รสสุคนธ์ หนูงาม. (2559). “ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10”. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (ตุลาคม – ธันวาคม 2561), 229 – 231

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

รัตติการณ์ จงวิศาล (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.sesa10.go.th [4 กันยายน 2545].

ราชบัณฑิตยสถาน. (2560). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3). พ.ศ. 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.sesa 10.go.th [4 มีนาคม 2560].

ราชบัณฑิตยสถาน. (2566). พระราชบัญญัติอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก https://www.lawsiam.com

ราชบัณฑิตยสถาน. (2566).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก Zhttp://www.atg.go.th/TB

ล้วน สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพิมพ์สุวีริยาศาสตร์

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา. (2560). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(1), 300-301.

ศักดา แจ่มแจ้ง. (2017). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการผู้บริหารสถานศึกษา”. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 105 – 110

เศาวนิต เศาณานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ สุตาวงค์. (2565). “การศึกษาภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย”. *วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 94 – 95.

สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ. (2557). “พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต”. *Journal Information*. Vol.9 No 3 (กรกฎาคม-กันยายน)

สุนันทา ไทยเดช. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *“ภาวะผู้นำ” ใน ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษาหน่วยที่ 1-5*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช..

อะหมัด อิสัน. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการสำหรับโรงเรียนเอกชนอิสลามในภาคใต้ตอนบน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านเนื้อหา

วุฒิการศึกษา ปร.ด (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) ดร.กรรณิกา ไวโสภา

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านเนื้อหา

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (วิจัย วัดผล และสถิติทางการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3) นายศุภกฤต แกมนิรัตน์

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา กษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย

4) ดร.ทองสุข พามี

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย

5) นายจิรายุทธ แก้วอาสา

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ทองสุข พามี ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายนรังสรรค์ ศรีน้อย ผู้วิจัย
โทร ๐๖๑ ๐๒๙๕๗๖๘

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายนรังสรรค์ ศรีน้อย ผู้วิจัย
โทร ๐๖๑ ๐๒๙๕๗๖๘

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

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายจิรายุทธ แก้วอาสา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายนรังสรรค์ ศรีน้อย ผู้วิจัย
โทร ๐๖๑ ๐๒๙๕๗๖๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๓๙๒ **วันที่** ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

ด้วย นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายนรังสรรค์ ศรีน้อย ผู้วิจัย
โทร ๐๖๑ ๐๒๙๕๗๖๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๓๙๒ **วันที่** ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นายนรังสรรค์ ศรีน้อย ผู้วิจัย
โทร ๐๖๑ ๐๒๙๕๗๖๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๖๒

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายจิรายุทธ แก้วอาสา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย

ด้วย นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ *เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย"* โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายนรังสรรค์ ศรีน้อย ผู้วิจัย
โทร. ๐๖๑ ๐๒๙๕๗๖๘



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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๖๒

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายอดิศักดิ์ จำปาสิม ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังสะพุง

ด้วย นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ *เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย"* โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาชิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายนรังสรรค์ ศรีน้อย ผู้วิจัย
โทร. ๐๖๑ ๐๒๙๕๗๖๘



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

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๗๒

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย

ด้วย นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ *เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย"* โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายนรังสรรค์ ศรีน้อย ผู้วิจัย
โทร. ๐๖๑ ๐๒๙๕๗๖๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

* *

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา, ครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. ซึ่งการทำสารนิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้นข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดที่ 1

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ผู้นำที่ผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีทักษะในการจูงใจ ชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานขององค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 การสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การซึ่งหมายรวมถึงคนภายในและคนภายนอกองค์การที่ผสานความร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมายของงาน และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

1.3 การบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.4 การเป็นผู้ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงานและสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการณ์ในตำแหน่ง

4. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย หมายถึง สำนักงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดเลย

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู หรือครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัยที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

6. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายนรังสรรค์ ศรีน้อย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ไม่เกิน 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย 1= เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารและบุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การ และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ					
3	ผู้บริหารผสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์การในการทำงานตามเป้าหมายของงาน และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ					
4	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและภายนอกองค์การ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานใน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา					

5	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับทีมงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ					
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ						
6	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ในการบริหารงานได้สำเร็จ					
7	ผู้บริหารสามารถ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำพาองค์การให้ทำงานได้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ					
9	ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม					
10	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมที่เหมาะสม					
11	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย ที่เหมาะสม					
12	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำจนเกิดปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ					
13	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างปกติสุข					
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ						
14	ผู้บริหารมีความสามารถในดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงาน					
15	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน					
16	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารสามารถแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที					
18	ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

* *

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายนรังสรรค์ ศรีน้อย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. ซึ่งการทำสารนิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้นข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดที่ 2

1. แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ผู้นำที่ผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีทักษะในการจูงใจ ชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานขององค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 การสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การซึ่งหมายรวมถึงคนภายในและคนภายนอกองค์การที่ผสานความร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมายของงาน และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

1.3 การบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการ สร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.4 การเป็นผู้ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงานและสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน

2. แนวทางการพัฒนาภาวผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวคิด แนวปฏิบัติ และกระบวนการดำเนินงาน การปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการณ์ในตำแหน่ง

5. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย หมายถึง สำนักงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดเลย

6. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู หรือครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในวิทยาลัยที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

7. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยที่เป็นสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

นายนรังสรรค์ ศรีน้อย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี



แบบสัมภาษณ์

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

.....

ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ในด้านต่อไปนี้อย่างไร

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ

.....

.....

.....

.....

.....

ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านสำหรับข้อมูลเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) / ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Item objective of congruence : IOC)

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) / ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Item objective of congruence : IOC)

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม หมายถึง การเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การซึ่งหมายรวมถึงคนภายในและคนภายนอกองค์การที่ผสานความร่วมมือกันทำงานตามเป้าหมายของงาน และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ								
1	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและบุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจงานขององค์การ และตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	ผู้บริหารผสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์การในการทำงานตามเป้าหมายของงาน และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของคนในองค์การและภายนอกองค์การ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานใน 4 ฝ่ายของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกับทีมงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อความสำเร็จตามภารกิจขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
2. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิด แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข							
1	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ และด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ในการบริหารงานได้สำเร็จ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถ สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำที่หลากหลาย มาใช้ในการนำพาองค์การให้ทำงานได้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีคุณลักษณะ ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำจนเกิดปฏิสัมพันธ์ทางบวกเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างปกติสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
3. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงานและสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานรู้แนวทางการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้บุคคลากรได้ตรงความสามารถของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถแก้ไข้ปัญหาขณะทำงานได้ทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารมาอยู่ร่วมด้วยขณะทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่า (Alpha coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่า (Alpha coefficient)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	18

tem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ข้อ 1	65.43	40.461	.552	.805
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ข้อ 2	65.53	40.464	.564	.804
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ข้อ 3	65.53	40.464	.564	.804
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ข้อ 4	65.53	40.464	.564	.804

tem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และมีส่วนร่วม ข้อ 5	65.53	40.464	.564	.804
6. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ข้อ 1	65.50	43.155	.213	.822
7. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ข้อ 2	65.73	43.375	.172	.824
8. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ข้อ 3	65.53	42.326	.252	.821
9. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ข้อ 4	65.53	42.120	.273	.820
10. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ข้อ 5	65.20	41.890	.289	.819
11. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ข้อ 6	65.46	43.706	.099	.831
12. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ข้อ 7	65.43	40.323	.373	.815
13. ด้านการบูรณาการแนวคิดของภาวะผู้นำ ข้อ 8	65.26	40.478	.379	.814

tem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ข้อ 1	65.23	39.151	.631	.799
15. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ข้อ 2	65.16	40.006	.536	.805
16. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ข้อ 3	65.0667	40.685	.454	.809
17. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ข้อ 4	65.1000	38.921	.624	.799
18. ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติ ข้อ 5	65.1667	40.833	.443	.810

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายนรังสรรค์ ศรีน้อย

วัน เดือน ปีเกิด : วันพฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2521

ชาติภูมิ : จังหวัดพิษณุโลก

ที่อยู่ปัจจุบัน : 272/3 ถนนเจริญรัฐ ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
รหัสไปรษณีย์ 42000
E-mail. model2551.2019@gmail.com
Tel. Mobile. 061-0295768

ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี วท.บ. โปรแกรมวิชาสถิติประยุกต์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

ประวัติการทำงาน : ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
วิทยาลัยเทคนิคเลย 272 ถนนเจริญรัฐ ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย
จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42000