



การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

นายภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

นายภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา และเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบัน

การอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

โดย นายภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิจิต เตียรชนะ)

.....กรรมการ

(ดร.สามารถ สว่างแจ้ง)

ชื่อ : นายภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานใน
สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5
สาขาวิชา : บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียวชนะ
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ ประสบความสำเร็จของ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาวะผู้นำของครูหัวหน้างาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง
สำหรับครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
และผู้เรียน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำ จำแนกตาม
ประสบการณ์ วิจัยครั้งนี้เป็นการ วิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานใน สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำนวน 124 คน
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าภาวะผู้นำครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงาน
มากกว่า 15 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.81) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15
ปี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.73) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี อยู่ในระดับ
มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.50) ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97)
และภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(มีจำนวนทั้งสิ้น 105 หน้า)

คำสำคัญ : ประสบการณ์ทำงาน, ระดับภาวะผู้นำ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Mr. Panuwat Wongpan
Independent Study Title : Study the leadership of Teachers Performing the
duties of supervisors under the Institute of
Vocational Education: Central Region 5
Major Field : Vocational and Technical Education Management
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Independent Study Advisor : Associate Professor Dr. Chaiwichit Chianchana
Academic Year : 2024

ABSTRACT

Leadership is a crucial factor contributing to the success of organizational management. The Office of the Vocational Education Commission still faces issues related to the lack of leadership development. The leadership of teacher supervisors is critical, as they play a key role in developing the potential of both personnel and students and therefore require further development. This study aimed to examine and compare the leadership of teacher supervisors based on their work experience. It employed a survey research methodology. The sample group consisted of 124 teachers serving as supervisors in educational institutions under the Central Vocational Education Institute Region 5. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (ANOVA) to compare leadership levels categorized by experience.

The research findings revealed that. Teachers with more than 15 years of experience had the highest leadership level ($\bar{X} = 4.81$). Those with 10 to 15 years of experience also showed a very high level ($\bar{X} = 4.73$). Teachers with 5 to 10 years of experience exhibited a very high level ($\bar{X} = 4.50$). Those with less than 5 years of experience had a high level ($\bar{X} = 3.97$). Furthermore, there was a statistically

significant difference in leadership levels among teacher supervisors categorized by work experience at the .05 level.

(Total 105 Pages)

Keywords: Work experience, leadership level



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ สามารถดำเนินการจนลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เชียรชนะ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และท่านอาจารย์ ดร.สามารถ สว่างแจ้ง คณะกรรมการสอบป้องกันการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุง พัฒนาของการค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนให้ความรู้ ในการจัดทำวิจัยและแนวทางการต่อยอดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ มีคุณค่าต่อการค้นคว้าอิสระนี้ และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้วิจัยมาโดยเสมอ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและได้รับกำลังใจอันมีค่าจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมรุ่นบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างมาก จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าอิสระ	7
1.5 กรอบแนวความคิด	8
1.6 นิยามศัพท์	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	13
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ	20
2.4 โครงสร้างบริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	22
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
3.3 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	42
3.6 วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	48
4.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวน	57
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
5.1 สรุปผลการวิจัย	59
5.2 อภิปรายผล	63
5.3 ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของหัวข้อกับวัตถุประสงค์	75
- ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มทดลอง (Try-out)	
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ	
ภาคผนวก ข - แบบประเมินภาวะผู้นำ ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน	81
- แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ	
ภาคผนวก ค - ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมิน	99
- หาค่าความเชื่อมั่น (reliability - Cronbach's Alpha method)	
- การใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science : SPSS	
วิเคราะห์ข้อมูล	
ประวัติผู้วิจัย	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ	31
3-1 จำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5	39
4-1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน	45
4-2 ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5	47
4-3 การวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบ	49
4-4 การวิเคราะห์ด้านความซื่อสัตย์	50
4-5 การวิเคราะห์ด้านการวางแผนดำเนินงาน	51
4-6 การวิเคราะห์ด้านการเลือกใช้ทรัพยากร	52
4-7 การวิเคราะห์ด้านการตัดสินใจ	53
4-8 การวิเคราะห์ด้านการให้เกียรติผู้อื่น	54
4-9 การวิเคราะห์ด้านวิสัยทัศน์	55
4-10 การวิเคราะห์ด้านการสื่อสาร	56
4-11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)	57
4-12 การเปรียบเทียบพหุ (Multiple comparisons)	68

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่	
2-1 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	20
2-2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ	22
2-3 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา	23
2-4 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ	32
3-1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรมสำเร็จรูป	38



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารจัดการในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในบริบทของประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านภาวะผู้นำในประเทศไทยยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และประเทศไทยยังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทาง การเมืองอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่องและเสถียรภาพ เช่น นโยบายด้าน การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลแต่ละชุด ทำให้ไม่สามารถสร้าง ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้ ซึ่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดง ให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ ตาม ปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำ และผู้ตามมีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ดี ต้อง ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกย่อง ความต้องการของผู้ตาม ให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลง ความเชื่อและทัศนคติของ ผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ ให้มีความสำคัญกับผล ประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ์, 2545. อ้างถึง ใน นุช และ อรรถพล, 2559) แม้ว่าประเทศไทยจะมีโครงสร้างประชาธิปไตย แต่การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการกำหนดนโยบายสำคัญยังคงมีจำกัด ผู้นำมักตัดสินใจโดยไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้การตัดสินใจบางครั้งไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม ซึ่ง กิตติยา และคนอื่นๆ (2565) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน ระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น แสดงความรู้ และความสามารถได้ อย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายทุกคน เพื่อที่จะให้ทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถออกมา เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งผู้บริหารสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำ และผู้ตามใน สถานการณ์ที่เหมาะสม ทางด้านปัญหาความโปร่งใสและความเชื่อมั่น ประเทศไทยยังประสบกับ

ปัญหาความไม่โปร่งใสในกระบวนการบริหารจัดการของผู้นำในหลายระดับ เช่น การใช้งบประมาณที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ หรือการทุจริตในโครงการต่าง ๆ ปัญหาเหล่านี้สร้างความไม่เชื่อมั่นต่อผู้นำและการบริหารประเทศ

ซึ่ง SHiFT Your Future (2021) ได้กล่าวไว้ว่า ความโปร่งใส คือ ความสามารถในการมองเห็น (และจัดการ) ความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง องค์กรที่ทำงาน และคนในองค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะรู้จักแข็งและจุดอ่อนของตนเอง มีความใส่ใจกับการตัดสินใจ และการกระทำของตนเองว่าจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร และจะสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว รวมถึงงานเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ในทีมดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประสิทธิภาพการทำงานสูง ทั้งนี้ความโปร่งใสไม่ได้หมายถึงการเปิดเผยรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ ของทุกสถานการณ์ แต่ความโปร่งใสสามารถทำได้โดยไม่ได้ปิดบังเหตุการณ์และทำตามที่ได้เปิดเผย ส่วนการขาดวิสัยทัศน์ระยะยาวในบางครั้งผู้นำในประเทศมักเน้นไปที่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าการวางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาประเทศในเชิงโครงสร้าง เช่น การบริหารจัดการปัญหาน้ำท่วมที่ยังคงเป็นการแก้ไขปัญหาในลักษณะเฉพาะหน้านั้น ชี้ให้เห็นถึงการขาดวิสัยทัศน์ในการทำงานแทนที่จะลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืนสอดคล้องกับ พิชาย (2558) ที่ได้กล่าวถึงผู้นำที่วิสัยทัศน์เป็นผู้ที่ไม่ตระหนักรู้ว่าความปรารถนาของตนเองในการสร้างสรรค์ประเทศหรือองค์กรคืออะไร เรียกว่าจิตสำนึกของเขายังมีดมัวหรือลางเลือน ไม่รู้แม้กระทั่งว่าตนเองมีความปรารถนาจะทำให้ประเทศหรือองค์กรดีขึ้นหรือไม่ ผู้นำบางคนอาจมีความปรารถนาอยากให้ประเทศดีขึ้น แต่ก็เพียงความปรารถนาที่เลื่อนลอย อ่อนล้า และไร้พลัง ขณะที่บางคนอาจไม่มีพลังทางปัญญาเพียงพอที่จะสร้างรูปลักษณ์ของวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและให้เป็นที่ยอมรับ

นอกจากนี้ รัฐบาลได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการกำหนด (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580) คือส่งเสริมความยั่งยืนและการพัฒนาที่สมดุลระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อมยังเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ตอบโจทย์ยุคปัจจุบัน ส่วนทางด้านวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลให้สังคมไทยมีความหลากหลายมากขึ้นในแง่ของเชื้อชาติ ศาสนา และความคิด ซึ่งต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการความหลากหลายนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องมีทักษะการฟัง การสร้างความเข้าใจ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี เพื่อสร้างความสามัคคีและความร่วมมือในทีม การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบันจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ผลักดันให้ผู้นำต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในเชิงปฏิบัติ แต่ยังมียุทธศาสตร์ในการสร้างผู้นำที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้ก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ในส่วนของภาวะผู้นำในองค์กรของรัฐ โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและพัฒนาศึกษาของประเทศ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม กระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบการศึกษาและความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมสมัยใหม่ ปัญหาหลักด้านภาวะผู้นำ คือ การขาดเสถียรภาพและความต่อเนื่องของผู้นำ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการอย่างต่อเนื่องเป็นปัญหาที่เด่นชัด ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และนโยบายขาดความต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหลายคนภายในระยะเวลาอันสั้น ทำให้นโยบายที่ริเริ่มไว้ไม่สามารถดำเนินการต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมเกียรติ ธิชา และ ทศพรวิทย์, 2564) รวมถึงขาดการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่ชัดเจน

ปัญหาอีกประการ คือ กระทรวงศึกษาธิการยังขาดการพัฒนาภาวะผู้นำในหลายด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพและความสามารถในการตอบสนองต่อความท้าทายในโลกยุคใหม่ ประกอบกับประเทศไทยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กล่าวคือ สังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ได้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิด และจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง ดังนั้น สำหรับประเทศเราเอง ก็กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในเร็ววัน นี้ เช่นกัน โดยมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปร้อยละ 10 หรือมากกว่า 7 ล้านคน และมีการคาดการณ์ไว้ว่าในปี พ.ศ. 2564 สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 20-30 เปอร์เซนต์ แสดงว่าประชากร ทุกๆ 100 คน จะพบจำนวนผู้สูงอายุ 30 คน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) ทำให้บุคลากรที่มีวุฒิภาวะผู้นำในองค์กร ได้เกษียณอายุราชการตามวาระ และการสืบทอดเจตนารมณ์รวมทั้งการบริหารงานต่างๆ ต้องพึ่งพาบุคลากรรุ่นใหม่ และด้วยเหตุนี้เมื่อมองจากประสบการณ์ทำงานและวุฒิภาวะ จะแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ

อนึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศึกษาด้านอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีทักษะและคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และในปัจจุบัน สอศ. ยังคงเผชิญกับปัญหาการขาดการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังไม่มีการวางแผนที่ชัดเจน

และเป็นระบบ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในพื้นที่ ตัวอย่างเช่น หลายวิทยาลัยยังไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านการอบรมหรือพัฒนาทักษะเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาขาดความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565) และผู้บริหารในระบบอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มักขาดทักษะในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เช่น การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ที่เป็นทักษะสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ทันสมัย ตลอดจนการขาดการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในระบบอาชีวศึกษา นอกจากนี้ยังขาดกลไกในการค้นหาและพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ส่งผลให้การบริหารงานในอนาคตอาจเผชิญกับปัญหาขาดแคลนผู้นำที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ แต่กระนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาก็ได้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหา และขับเคลื่อนองค์กรโดยการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ประกาศนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวิสัยทัศน์คือผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในวิทยาลัยสังกัดสถาบัน ยังพบปัญหาหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำ ผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยจากการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยตามรายงานของ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) และครูที่เข้ารับราชการใหม่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานยังขาดประสบการณ์ทำงาน ประกอบกับผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจในการมอบหมายหน้าที่ให้ครูที่อาวุโสกว่า ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารไม่วางตนเป็นกลางการ (นลินี และ สุรางคนา, 2565) ตลอดจนการขาดการพัฒนาตนเอง และปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อทักษะผู้นำ รวมถึงบริบทของสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการงานและความสำเร็จของงาน

ซึ่งสภาพปัญหาด้านทักษะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ยังคงเป็นปัญหาที่กีดกันความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ครูหลายคนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานโดยขาดการเตรียมความพร้อมด้านการบริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา เช่น การจัดทำ

แผนปฏิบัติงานที่ไม่ครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร หรือการบริหารงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับแผนงาน รวมทั้งการขาดทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ หัวหน้างานบางคนยังขาดความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนและขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดหรือความขัดแย้งในทีมงาน ทำให้การทำงานร่วมกันไม่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนความท้าทายในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากหัวหน้างานต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในด้านเทคโนโลยี หลักสูตร และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ครูบางคนยังขาดทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ส่งผลให้ไม่สามารถนำพาทีมงานให้ปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ ปัญหาอีกประการคือ การขาดทักษะการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ หัวหน้างานบางคนยังไม่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสร้างแผนงานระยะยาว ที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและผู้เรียนได้ ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่เป็นไปอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับตำแหน่งดังกล่าว เนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการทำงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้เรียน ภาวะผู้นำช่วยให้หัวหน้างานสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความรับผิดชอบดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติ การวางแผนดำเนินงาน การเลือกใช้ทรัพยากร การตัดสินใจดำเนินงาน การเคารพสิทธิผู้อื่นตามวิถีประชาธิปไตย ทักษะคิดเชิงบวก นอกจากนี้ ทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงาน การมีทักษะการฟังที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจจะช่วยให้ทีมงานเกิดความสามัคคีและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของอาชีวศึกษา

หัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียนและบุคลากรในการพัฒนาตนเอง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้หัวหน้างานสามารถนำพา สถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานแต่ละคนอาจขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทำงาน การพัฒนาตนเอง ตลอดจนบริบทของสถานศึกษาที่มีผลต่อภาวะผู้นำ

ดังนั้น ภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จึงเป็นสิ่งสำคัญ การส่งเสริมการอบรม การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะช่วยยกระดับศักยภาพของหัวหน้างานและสร้างความพร้อมในการบริหารงาน รวมถึงการ

พัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในอนาคต สอดคล้องกับ กิตติยาพร สติพร และ วิทยา (2565) ได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าแผนกวิชาตามทัศนะของครูใน อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าแผนกเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้โดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community : PLC) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนใน สถานศึกษา ดังนั้น ควรส่งเสริมให้หัวหน้างานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้มีการ วางแผนและแนวทางปฏิบัติงาน บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนด และเพื่อให้สถานศึกษา สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานได้อย่างมี เสถียรภาพ ทั้งทางด้านการติดต่อประสานงาน การวางแผน หรือแม้แต่การตัดสินใจดำเนินงาน ล้วน แต่เกิดจากการเรียนรู้สิ่งที่มีผิดพลาดในอดีตและนำมาแก้ไขปรับปรุงในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นการใช้ ประสบการณ์การทำงานเข้ามาช่วย ให้ได้มาซึ่งการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

จากที่ได้กล่าวมาเบื้องต้นทำให้เห็นถึงปัญหาด้านภาวะผู้นำตั้งแต่ผู้บริหารระดับล่างจนถึง ผู้บริหารระดับสูง รวมไปถึงครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5 ซึ่งครูแต่ละคนอาจมีพื้นฐานด้านการทำงาน หรือการได้รับมอบหมายหน้าที่ตาม โครงสร้างของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้ศึกษาวิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ตามโครงสร้างของระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการ บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552

1.2 คำถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประสบการณ์ทำงานของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในวิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5 ที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำต่างกันอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการ อาชีวศึกษาภาคกลาง 5

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์

1.4 ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้ศึกษาวิจัยต้องการทราบถึงภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 และประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของครูในบทบาทหัวหน้างาน จึงได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้

ตัวแปรต้นที่จะศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญด้านประสบการณ์ทำงาน ซึ่งอาจจะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน

ตัวแปรตามของการศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 คือระดับภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบ ด้านความรับผิดชอบ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติ การวางแผนดำเนินงาน การเลือกใช้ทรัพยากร การตัดสินใจดำเนินงาน การให้เกียรติผู้อื่นตามวิถีประชาธิปไตย วิสัยทัศน์ และการสื่อสาร โดยผู้วิจัยได้มุ่งความสำคัญกับตัวของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน

1.4.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

การศึกษานี้จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำนวน 7 สถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น

- ประชากรคือครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำนวน 182 คน ในช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2568

- กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 โดยสุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับนัยสำคัญที่ .05 ขนาดความคลาดเคลื่อน ± 5 จากการคำนวณขนาดของประชากร 182 คน จะได้ กลุ่มตัวอย่าง 124 คน

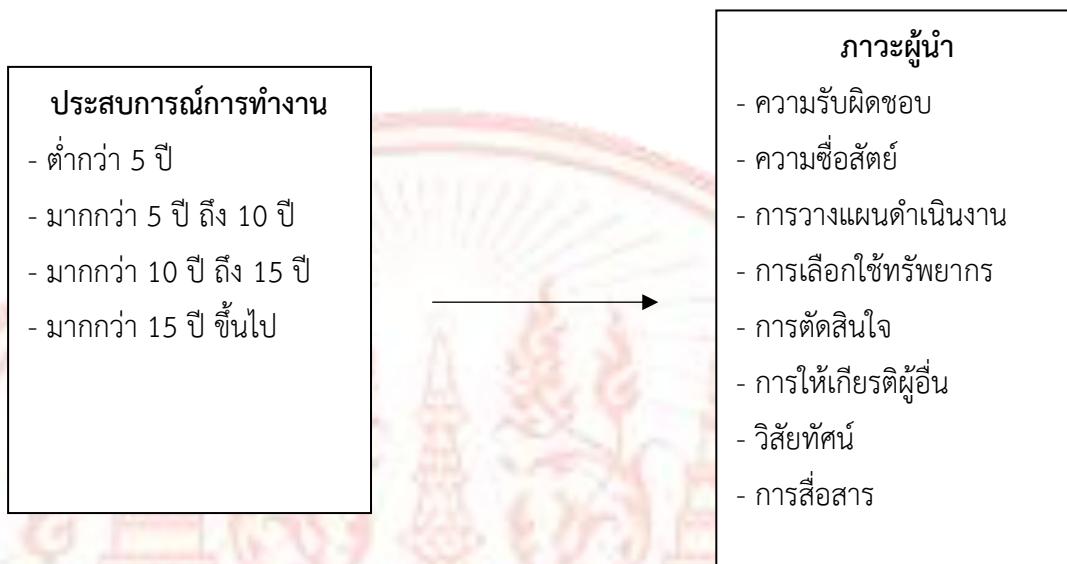
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งรวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานการศึกษา

1.5 กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ทำแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด มีความซื่อสัตย์ไม่ทุจริต มีการวางแผนดำเนินงานที่ดีเป็นขั้นตอนไม่ซับซ้อนเพื่อนร่วมงานทำงานได้สะดวก มีการเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม เช่น มอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการคิดรอบคอบและมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ มีการให้เกียรติผู้อื่น ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นและยอมรับคำติชม มีวิสัยทัศน์ที่ไกลคำนึงถึงเหตุการณ์ภายนอกหน้าทั้งปัญหาที่จะตามมาและผลประโยชน์ของส่วนรวม มีการสื่อสารที่ถูกต้องชัดเจนเพื่อนร่วมงานเข้าใจเป้าหมายของการสื่อสารได้

1.6.2 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง การทำหน้าที่ครูผู้สอน เช่น ครูพิเศษสอน พนักงานราชการครู ข้าราชการครู แต่ไม่ได้นับรวมประสบการณ์ทำงานอื่นก่อนทำหน้าที่ครูผู้สอน ซึ่งแบ่งเป็นประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี, มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี, มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี, และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

1.6.3 หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งได้กำหนดไว้ใน ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 หรือปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย หรือโครงสร้างการบริหารที่ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของสถานศึกษานั้น ๆ ได้กำหนดไว้

1.6.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่แบ่งงานให้บุคคลอื่นตามความสามารถของแต่ละบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานนั้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และให้คำแนะนำการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.6.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตระหนักรู้ในหน้าที่และพันธกิจที่ตนเองได้รับมอบหมาย และการกระทำด้วยความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ โดยยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำหรือการตัดสินใจของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ

1.6.6 ความซื่อสัตย์ หมายถึง การมีคุณธรรมและจริยธรรมที่แสดงออกผ่านความจริงใจตรงไปตรงมา ไม่มีการปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งในการกระทำ คำพูด และความคิด นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง และความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง เพื่อสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในสังคม

1.6.7 การวางแผนดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยมีการวางแผนขั้นตอนอย่างเป็นระบบ และจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในกรอบเวลาที่กำหนด

1.6.8 การเลือกใช้ทรัพยากร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจในการเลือกและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ หรือเวลา ให้เหมาะสมและคุ้มค่ากับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานหรือโครงการนั้น ๆ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความสำคัญของแต่ละทรัพยากร รวมถึงข้อจำกัดที่มีในการดำเนินงาน

1.6.9 การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการเลือกทางเลือกหรือการกระทำจากหลายๆตัวเลือก โดยพิจารณาจากข้อมูล ความคิด วิเคราะห์ผลดีผลเสีย และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดตามเป้าหมายหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยอาศัยการประเมินทางเลือกที่มีอย่างรอบคอบ

1.6.10 การให้เกียรติผู้อื่น หมายถึง การแสดงความเคารพและยอมรับในคุณค่าของบุคคลอื่น โดยการปฏิบัติอย่างสุภาพ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และสิทธิของผู้อื่น รวมถึงการยอมรับความแตกต่างของบุคคลและการให้พื้นที่แก่คนอื่นในการแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกอย่างเสรีและเท่าเทียม

1.6.11 วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพลักษณ์หรือทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตที่บุคคลหรือองค์กรต้องการบรรลุ โดยเป็นการกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางที่สามารถกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินการในปัจจุบันและอนาคต วิสัยทัศน์ช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นและสามารถวางแผนได้อย่างมีกลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6.12 การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้สึก หรือข้อความระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความเข้าใจผิด และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคู่สื่อสาร การสื่อสารที่ดีประกอบด้วย การฟังอย่างตั้งใจ การใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม การสื่อสารอย่างชัดเจน และการตอบสนองที่แสดงถึงความเข้าใจ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระ

1.7.1 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำ ตามประสบการณ์ทำงาน

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน

1.7.3 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับถึงภาวะผู้นำของตน ตามช่วงชั้นประสบการณ์ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปวางแผนพัฒนาตนเอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยมุ่งเน้นสำรวจขอเท็จจริงของประสบการณ์ทำงาน ที่เป็นปัจจัยของภาวะผู้นำ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำ ในรูปแบบการประเมินตนเอง ของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ในระเบียบคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจึงได้ให้ความสนใจ และสืบค้นข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เพื่อใช้ประกอบการศึกษา โดยมีรายละเอียดการศึกษาดังนี้

- 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ
- 2.4 โครงสร้างบริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่าผู้นำ (Leader) กับผู้บริหาร (Manager) มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันเนื่องจากผู้นำเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่มีอำนาจหน้าที่ในองค์กร แต่ละคนอาจจะแสดงบทบาทภาวะผู้นำตามตำแหน่ง ของเขาในองค์กร ผู้นำบางคนอาจไม่ได้เป็นผู้บริหาร และผู้บริหารหลาย ๆ คนอาจไม่ได้เป็นผู้นำ (Robbins, 1991 อ้างถึงใน ดวงใจ, 2543) ซึ่งผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งที่เป็นทางการ เช่น กรรมการผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้างาน หรือหัวหน้ากะ เป็นต้น แต่บางครั้งผู้นำของกลุ่มอาจจะเป็นบุคคลที่ไม่ได้มีสถานะหรือตำแหน่งที่เป็นทางการก็ได้ (ศิริโสภาคย์, 2535 อ้างถึงใน มัลลิกา, 2544)

ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 ให้ความหมายของ ผู้นำ ว่าเป็นนาม หมายถึง “หัวหน้า” นอกจากนี้ McFarland (1979) ยังให้ความหมายว่า บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับ ผู้นำ ไว้อย่างหลากหลาย อารยา (2562) สรุปไว้ว่า

ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชี้นำและประสานงานบุคลากร โดยต้องมีความรับผิดชอบต่อการกิจและผลลัพธ์ของการทำงาน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ อรวรรณ (2563) ที่เสนอว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีความรับผิดชอบในทุกด้านของการบริหาร เช่น ความตรงต่อเวลา ความโปร่งใสในการตัดสินใจ ความกล้ายอมรับผลลัพธ์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยถือเป็นหัวใจสำคัญของการรักษาความเชื่อมั่นในองค์กร

ทัศนีย์ (2563) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า การแสดงออกถึงความจริงใจ ความตรงไปตรงมา การไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง รวมทั้งการยึดมั่นในหลักการและจริยธรรมของการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะทำให้ ผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและยั่งยืนได้ ตรงกับการศึกษาของ จิราภรณ์ (2561) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชี้นำและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งในด้านความคิด การกระทำ และการตัดสินใจ โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้

สุวรรณี (2560) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถของ ผู้นำ ในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ในการวางแผน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร รวมถึง ศุภลักษณ์ (2559) ที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาในการชี้นำ วางแผน และตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมศักยภาพของครูและนักเรียน และ นวลจันทร์ (2559) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ ประสพการณ์ในการทำงานจะช่วยในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและแม่นยำ สร้างความไว้วางใจ และกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้ร่วมมือกันพัฒนา ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนในองค์กร

Hermes Digital Marketing Thailand (2022) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้ผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้นสามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้น

ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย ตรงกับ สุพัตรา (2561) ให้ความหมายของภาวะผู้นำในสถานศึกษาไว้ว่า ความสามารถของผู้บริหารหรือครูที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทาง และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และการตัดสินใจอย่างมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ความร่วมมือของครู และความก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ในทำนองเดียวกันกับ จุฑามาศ (2560) ภาวะผู้นำในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหรือครูในการชี้นำ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

จิตติพร (2563) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ เช่น วิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตาม นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการในการใช้พฤติกรรมหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งแสดงออกผ่านการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การแก้ปัญหา และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (ณัฐพงศ์, 2561) ทั้งนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งไม่เพียงแต่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (พิมพ์พรรณ, 2564) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถและทักษะในการชักนำผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจและทำให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องสะท้อนในตำแหน่งในองค์กรเสมอไป แต่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชี้นำและประสานงานโดยมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ผู้นำที่ดีต้องมีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการและจริยธรรม มีทักษะในการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมใช้ข้อมูลและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจต้องโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ รวมถึงให้เกียรติและยอมรับความเห็นของผู้อื่น วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยกำหนดทิศทางองค์กร ผู้นำควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความร่วมมือและแรงบันดาลใจให้บุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (บุญทัน, 2561) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

จากแนวคิดของ House (1971) ซึ่งพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ระบุว่า ผู้นำที่ดีต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้ตาม เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ Goleman (2000) ที่เน้นถึงสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอารมณ์ (Emotional Intelligence Leadership) ว่า ผู้นำที่สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น จะมีศักยภาพในการสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร และสำหรับภาคการศึกษา ภาวะผู้นำของครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การมีภาวะผู้นำของครูไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยในการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (วรารักษ์, 2562)

ภาวะผู้นำในบริบทของไทยมักได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมความเคารพผู้อาวุโสและการทำงานเป็นหมู่คณะ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดตะวันตกที่เน้นความเป็นปัจเจกและการแข่งขัน การพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทของครูไทยจึงควรคำนึงถึงมิติทางวัฒนธรรมควบคู่กับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการมีวิสัยทัศน์ (ไพฑูรย์, 2564)

สุพจน์ และคนอื่นๆ (2566) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่เกิดจากการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไม่ใช่การกระทำที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือในสถานการณ์เฉพาะ แต่เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ คือผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Followers) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการภาวะผู้นำไม่เพียงเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลกับผู้ตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) และบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร (Shared Goal) แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มที่มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ ภายใต้สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคนในกลุ่มได้รับการ

ยอมรับให้เป็นผู้นำ เนื่องจากมีคุณลักษณะหรือความสามารถที่โดดเด่นแตกต่างจากสมาชิกคนอื่น และบทบาทของผู้นำคือการใช้อิทธิพลของตนกระตุ้นชี้นำ และผลักดันผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามนี้มีทั้งการสื่อสาร การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และภาวะผู้นำมีองค์ประกอบคือ การใช้อำนาจ การโน้มน้าว การใช้อิทธิพล

ศศิธร (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำไม่เพียงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการชี้นำหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังต้องประกอบด้วย ความรับผิดชอบ (responsibility) ทั้งในระดับตนเองต่อผู้อื่น และต่อองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ความรับผิดชอบของผู้นำครอบคลุมถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม และมุ่งผลประโยชน์ต่อผู้เรียนและองค์กรเป็นสำคัญ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตรงกับ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2555) ภาวะผู้นำถือเป็นทั้งศิลปะและทักษะที่สำคัญในกระบวนการบริหาร ผู้นำองค์กรและผู้บริหารในทุกระดับจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะมีภาวะผู้นำเสมอไป

เนตรพัฒน์ (2557) เสนอแนวคิด ว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถของบุคคลในการบังคับบัญชา และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทั้งในด้านความไว้วางใจและความร่วมมือ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก สั่งการ และประสานงาน โดยใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความเป็นผู้นำ ยังเน้นถึงความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ เสาวนิต (2542 อ้างถึงใน จรุงจิต 2561) ที่ได้พูดถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมบทบาทให้ผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร (Administrator) คือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายให้อำนาจหน้าที่บริหารงาน ส่วนผู้นำ (Leader) คือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรให้เป็นหัวหน้า ในสถานศึกษา ผู้บริหารและผู้นำอาจเป็นคนเดียวกันหรือไม่ก็ได้ แต่หากเป็นคนเดียวกัน ผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในองค์กร นำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กวี (2545 อ้างถึงใน พระครูปลัดสวพัฒนสิริคุณ 2563) ได้ให้แนวคิดว่า ภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก คือ บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านจักขุมา คือ เป็นผู้มิวิสัยทัศน์ ด้านวิรุโ คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน และด้านนิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ รวมถึง พระราชวัลภาจารย์ (2563) บุคคลผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ ได้รับการยอมรับ และมีความบุคลิกเฉพาะตัวที่สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจการทำงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้อย่างชาญฉลาด โดยสามารถจูงใจหรือชักนำให้สมาชิกของกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างได้อย่างราบรื่น นำหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยดี อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานนั้น ๆ ตั้งแต่ระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง โดยแท้จริงแล้วอาจมิใช่ผู้นำเสมอไป เพราะคำว่า ผู้นำ พิจารณาในบริบทของกริยาในการนำผู้อื่นด้วยศาสตร์และศิลป์

จิรประภา (2551) ระบุว่า ภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมต้องประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและการมีจริยธรรมในการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อถือและการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของภารกิจต่าง ๆ นอกจากนี้ พรทิพย์ (2558) ได้เสนอว่าผู้นำทางการศึกษาที่มีความซื่อสัตย์จะมีผลโดยตรงต่อการส่งเสริมคุณธรรมของครูและนักเรียนในสถานศึกษา เพราะความซื่อสัตย์ของผู้นำคือการเรียนรู้ผ่านการเป็นแบบอย่าง (modeling) ที่สำคัญที่สุด ภาวะผู้นำที่ดีควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น โดยเฉพาะในบริบทการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการรับฟังความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการแสดงออกถึงความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล ล้วนเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรหมมินทร์ (2556) ที่กล่าวว่า ผู้นำควรมีทักษะในการสื่อสารที่แสดงถึงความเคารพ และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรเอื้อเฟื้อ และเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เน้นบทบาทของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์กร การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย และการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตัดสินใจอย่างมีข้อมูลรองรับ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ด้วยความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี (พรหมมาศ, 2564) นอกจากนี้ แนวคิดภาวะผู้นำตามหลักการบริหารจัดการ

(Management-oriented Leadership) ยังมุ่งเน้นบทบาทของผู้นำในการบริหารจัดการ องค์ประกอบขององค์กร ได้แก่ คน งาน เงิน วัสดุ และเวลา โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องรู้จักการจัดสรรทรัพยากรเหล่านี้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนงาน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (พนม, 2562) รวมถึง นงเยาว์ (2563) ที่เสนอว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีมักจะแสดงออกผ่านความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงข้อจำกัดของทรัพยากร และสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

อารีรัตน์ (2563) กล่าวว่า วิสัยทัศน์และการสื่อสารเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่เสริมพลังกันในการบริหารงาน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แต่ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือความเข้าใจร่วมได้ ในทางกลับกัน ผู้นำที่สื่อสารได้ดีแต่ขาดวิสัยทัศน์ ก็อาจไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนได้ ดังนั้นภาวะผู้นำที่ทรงพลังจึงต้องอาศัยทั้งวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควบคู่กัน ทางด้านสมบัติ (2562) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา คือการที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริหารจัดการภายในองค์กร ครูผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ และบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่ดีช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

ณัฐธิดา (2563) สรุปแนวคิดด้านภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ครูที่มีภาวะผู้นำสามารถ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมมีความรวดเร็ว ภาวะผู้นำจึงต้องปรับตัวให้ทันและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งครูและนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สามารถสรุป ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อสร้างความร่วมมือและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยต้องอาศัยคุณลักษณะของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องปรับตัวตามบริบท มีวิสัยทัศน์ จัดการอารมณ์ได้ดี และมีทักษะในการบริหารจัดการ ผู้นำในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารองค์กร วัฒนธรรมไทยส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นความเคารพและการทำงานเป็นหมู่คณะ ภาวะผู้นำที่ดี

ต้องตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และการให้เกียรติผู้อื่น อีกทั้งต้องสามารถบริหารทรัพยากร และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.2.1 คุณลักษณะผู้นำ

ธีรวุฒิ (2542) เรื่องการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและข้าราชการครูดีเด่น ตามระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น และข้าราชการครูดีเด่น ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร และอำนาจเจริญ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสามารถผู้นำทางวิชาการ และด้านความสามารถในการทำงาน ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้บริหารที่ดี

พงษ์ศักดิ์ (2562) ได้เสนอคุณลักษณะผู้นำ ไว้ว่าผู้นำที่ดีมีความรับผิดชอบ และแบกรับภาระหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ติดตามผลการดำเนินงาน และแสดงออกถึงความเป็นผู้นำโดยไม่ละทิ้งหน้าที่ ทำนองเดียวกันกับ อรุณี (2562) คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรับผิดชอบสะท้อนผ่านการยอมรับภาระหน้าที่อย่างจริงจัง และกล้ารับผลจากการตัดสินใจ ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทางด้าน นฤมล (2563) เสนอว่าความซื่อสัตย์เป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ ส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร ผู้นำที่ยึดถือความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรมจะได้รับการยอมรับจากบุคลากร และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งตรงกับ สายชล (2564) ที่บอกว่า ความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำ เพราะช่วยสร้างความไว้วางใจในหมู่ผู้ร่วมงาน และลดความขัดแย้งในองค์กร

สมชาย (2564) กล่าวว่า การวางแผนอย่างเป็นระบบช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะผู้นำที่ควรมีความสามารถด้านการวางแผนจะสามารถจัดสรรเวลา กำลังคน และทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ปริญญา (2563) ผู้นำควรมีทักษะในการวางแผนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินผลได้ รวมถึง จุฑารัตน์ (2561) ที่ได้สรุปไว้ว่าลักษณะผู้นำที่ดีจะมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมแสดงถึงความสามารถเชิงบริหารของผู้นำ ผู้นำต้องวิเคราะห์ว่าแต่ละทรัพยากรจะถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไรในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัด (สุพัตรา, 2561)

ลักษณะผู้นำตามแนวคิดของ พรชัย (2562) คือผู้นำที่มีทักษะการตัดสินใจที่ดีต้องสามารถรวบรวม วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การตัดสินใจต้องตั้งอยู่บนความยุติธรรมและความเป็นมืออาชีพ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาดจำเป็นต้องมีข้อมูลและเหตุผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (อาภาภรณ์, 2561)

ลักษณะผู้นำที่ให้เกิดเกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น จะสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและความร่วมมือในทีมได้ดี (จิตติมา, 2562) ในทำนองเดียวกัน ทิพย์วรรณ (2563) เสนอว่าผู้นำที่เคารพในความคิดเห็นและศักดิ์ศรีของผู้อื่น จะสามารถสร้างความร่วมมือและลดความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

จิราพร (2560) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนให้กับองค์กร รวมถึงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ต้องมีความก้าวหน้า ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร และผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถชี้นำทิศทางและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นเป้าหมายร่วมกันได้อย่างชัดเจน (วรรณดี, 2560)

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโครงการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้านของ อรุณ (2545) พบว่าด้านอุดมการณ์ในปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความสำคัญมากที่สุด ส่วนด้านคุณธรรม ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถ และด้านความรู้ ตามที่คุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2556 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

2.2.2 ความหมายของผู้บริหาร

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบโดยใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างเหมาะสม (สมศักดิ์, 2542) และผู้บริหารระดับต้นที่มีเพศแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทให้ความเสมอภาคเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นเพศหญิงได้แสดงความสามารถ และให้ปฏิบัติงานได้เหมือนผู้บริหารระดับต้นชาย ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องเพศอย่างเปิดกว้าง และเนื่องจากลักษณะการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ (ธมลวรรณ และคนอื่นๆ, 2553)

ผู้บริหารตามพจนานุกรมไทย ฉบับทันสมัย หมายถึง ผู้ที่แบ่งงานให้ผู้อื่นตามความสามารถของแต่ละบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานนั้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหาร มี 3 แบบด้วยกันคือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับล่าง

ผู้บริหารระดับสูง โดยรวมจะหมายถึงประธานกรรมการจนถึงกรรมการผู้จัดการ หรืออาจเรียกว่าผู้ริเริ่มก่อตั้งองค์กร รวมถึงผู้บริหารประเทศ (government administrator) ซึ่งหมายถึง ผู้นำของรัฐบาล มีอำนาจหน้าที่บริหารประเทศ มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจแผนการระยะยาวที่เกี่ยวกับทิศทางโดยรวมขององค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและกลยุทธ์ แนะนำทางการจัดการในสิ่งต่างๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารระดับกลาง โดยรวมจะหมายถึง ผู้อำนวยการ หัวหน้าศูนย์ ผู้จัดการแผนก หรือหัวหน้าสายงาน มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่ได้กำหนดไว้ประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูง เพื่อกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารระดับล่างได้นำแผนงานไปปฏิบัติ และผู้บริหารระดับล่าง โดยรวมจะหมายถึง หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าคนงาน มีอำนาจหน้าที่ทำตามนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางกำหนดไว้ ตัดสินใจระยะสั้นในการดำเนินงานช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้กับทีม สร้างแรงจูงใจและสามารถรับผิดชอบผู้ที่อยู่ในแผนกของตนได้ สมคิด (2545) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ (2561) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ ของการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว คือ 1)ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2)ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3)การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และ 4)การสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน

ภาพที่ 2-1 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ



ที่มา : ภาณุวัฒน์ (2568)

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในภาคการศึกษาที่ผู้นำมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำมิได้เกิดจากลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลากหลาย เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร และรูปแบบการบริหาร การศึกษาปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำได้ตรงตามบริบทขององค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหาร และเพิ่มศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างยั่งยืน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ยกประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของนักวิชาการ

ศรัณย์ (2566) ระบุว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายมักจะสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่ขาดประสบการณ์ เนื่องจากพวกเขามีความเข้าใจในสถานการณ์ที่หลากหลายและรู้จักการใช้ทักษะต่างๆ ในการตัดสินใจที่ดีขึ้น การมีประสบการณ์จากการทำงานในหลายตำแหน่งหรือในหลายๆ บริบทช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและทักษะในการเป็นผู้นำ สุรีย์ (2565) กล่าวถึงความสำคัญของการสะสมประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำให้มีความมั่นคงและสามารถปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีประสบการณ์การทำงานในหลายระดับและการเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย จะทำให้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและ

สามารถนำทางทีมงานไปสู่ความสำเร็จได้ การเรียนรู้จากการทำงานที่มีความท้าทายไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างทักษะด้านการบริหาร แต่ยังช่วยให้ผู้นำพัฒนาความสามารถในการฟังและเข้าใจปัญหาของผู้อื่น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานในสถานการณ์ต่างๆ การทำงานอย่างต่อเนื่องและการสะสมประสบการณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำมีพลังในการนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของ ดนัย (2564) ได้ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่มีความท้าทายและการมีบทบาทในหลายตำแหน่งทำให้ผู้นำสามารถเข้าใจมุมมองของทีมงานและเรียนรู้วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง การแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้นำมีประสบการณ์การทำงานที่กว้างขวาง จะสามารถให้คำแนะนำและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพแก่ทีมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ นพดล (2563) ผู้นำที่ผ่านประสบการณ์การทำงานในหลากหลายตำแหน่งหรือสาขาจะสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรได้ดีขึ้น สามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และสามารถเข้าใจความต้องการของทีมงานได้มากขึ้น การเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการแก้ไขปัญหาในอนาคต

สมพงษ์ (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในระดับปฏิบัติการมาก่อนจะมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานและความต้องการของทีมงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในระดับดังกล่าว ซึ่งทำให้สามารถสร้างแรงจูงใจและประสานความร่วมมือในทีมได้ดีขึ้น นอกจากนี้ ประสบการณ์ทำงานยังช่วยให้ผู้นำเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

ภัทรวดี (2564) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของประสบการณ์ทำงาน เช่น ระยะเวลา ประเภทงาน หรือระดับความรับผิดชอบ ล้วนส่งผลให้ผู้นำมีวิธีการบริหารจัดการคนและงานแตกต่างกัน ผู้นำที่มีประสบการณ์การทำงานในภาคสนามมักมีทักษะการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการและใกล้ชิดทีมงาน ในขณะที่ผู้นำที่เติบโตในระดับบริหารมีแนวโน้มเน้นการวางนโยบายและมองภาพรวมมากกว่า และ กุลชาติ (2560) กล่าวว่าผู้นำที่มีอายุงานยาวนานมีแนวโน้มที่จะพัฒนาทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจที่รอบคอบมากขึ้น เพราะได้เผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ มาหลากหลาย และ สุพจน์ (2558) ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์จากการทำงานช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความไว้วางใจในทีม รวมถึง สมหมาย (2557) ระบุว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ในระยะยาวช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการบริหารงานและจัดการคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำ โดยเฉพาะในด้านทักษะการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการบริหารจัดการสถานการณ์ เพราะผู้นำที่มีประสบการณ์หลากหลายจะมีความมั่นใจ ปรับตัว เข้าใจทีมงานได้ดี และสามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความท้าทายในการทำงานยังเป็นโอกาสให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การสั่งสมประสบการณ์จึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความสามารถในการบริหารทีม นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ภาพที่ 2-2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ



ที่มา : ภาณุวัฒน์ (2568)

2.4 โครงสร้างบริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ในระเบียบคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้า หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดังกล่าวนี้ด้วย โดยมีอำนาจแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำหรือว่าจ้างบุคคลภายนอก ให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ในสถานศึกษาได้ตาม

ความจำเป็นและตามที่เห็นสมควร การแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก อาจแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่หัวหน้างานหัวหน้าแผนกมากกว่าหนึ่งหน้าที่ก็ได้

ภาพที่ 2-3 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา



2.4.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร

2.4.1.1 หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป

- (1) ปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ
- (2) จัดทำร่าง หนังสือราชการ ประกาศ คำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร จัดลำดับความสำคัญของเอกสาร ร่วมมือประสานงานให้ความสะดวกแก่บุคลากรและหน่วยงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอกสารการพิมพ์ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- (3) สรุปความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชา และจัดส่งให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน-ภายนอกสถานศึกษา
- (4) เก็บรวบรวม และจัดระบบเอกสาร หลักฐาน และระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาและให้บริการแก่บุคลากรและนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษา
- (5) รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง ประกาศ ให้บุคลากร และนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษา

(6) ให้บริการเกี่ยวกับการรับส่งไปรษณีย์ ธนาณัติ ของบุคลากร นักเรียนและนักศึกษา

(7) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(8) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.1.2 หัวหน้างานบุคลากร

(1) แนะนำ เผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

(2) จัดทำแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา

(3) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

(4) ควบคุม จัดทำสถิติ และรายงานเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการ และการลาของบุคลากรในสถานศึกษา

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรในสถานศึกษา

(6) ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวก แก่บุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอแก้ไขทะเบียนประวัติ การขอเปลี่ยนตำแหน่ง การขอมีและขอเลื่อนวิทยฐานะ การออกหนังสือรับรอง การขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ และเงินทดแทน เป็นต้น

(7) การดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสถานศึกษา

(8) จัดสวัสดิการภายในให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

(9) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(10) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(11) ดูแลบำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(12) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.1.3 หัวหน้างานการเงิน

(1) จัดทำเอกสารและหลักฐานการจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ดำเนินการด้านการเงิน การเบิกเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำฝากเงิน การนำเงินส่งคลัง การถอนเงิน และการโอนเงินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) รับและเบิกจ่ายเงิน ตรวจสอบรายงานการเงินคงเหลือประจำวันของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

(3) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติประจำปี

(4) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(5) ให้คำแนะนำ ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเบิก-จ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(6) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(7) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(8) ดูแลบำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.1.4 หัวหน้างานบัญชี

(1) จัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกรายการบัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีของสถานศึกษาตามระบบบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) จัดทำรายงานงบการเงิน และบัญชี เพื่อจัดส่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนด เวลาตามระเบียบ

(3) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี

(4) ให้คำปรึกษา ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา
เกี่ยวกับงานในหน้าที่

(5) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและ
ดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(6) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและ
ภายนอกสถานศึกษา

(7) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงาน
ตามลำดับขั้น

(8) ดูแลบำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.1.5 หัวหน้างานพัสดุ

(1) จัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา การซื้อ การจ้าง การควบคุม
การเก็บรักษา และการเบิกจ่ายพัสดุและการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ

(2) จัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งก่อสร้างทุกประเภทของสถานศึกษา

(3) จัดวางระบบและควบคุมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง
การบำรุงรักษาและการพัสดุต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับยานพาหนะของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม
ระเบียบ

(4) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทเงิน ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปี

(5) ควบคุมดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาครุภัณฑ์ ให้อยู่ในสภาพ
เรียบร้อยพร้อมใช้งาน

(6) ให้คำแนะนำ ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษา
เกี่ยวกับงานในหน้าที่

(7) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการ
ทำลายเอกสารตามระเบียบ

(8) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก
สถานศึกษา

(9) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(10) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.1.6 หัวหน้างานอาคารสถานที่

(1) ประสานงานและวางแผนในการใช้พื้นที่ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาสถานศึกษา

(2) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุ การใช้และการขอใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้เป็นไป ตามกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

(3) ควบคุมดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม พัฒนาอาคารสถานที่ การอนุรักษ์พลังงาน การรักษาสภาพแวดล้อมและระบบสาธารณูปโภคของสถานศึกษา

(4) จัดเวรยามดูแลอาคารสถานที่ของสถานศึกษาให้ปลอดภัยจากโจรภัย อัคคีภัย และภัยอื่น ๆ

(5) ให้คำแนะนำ ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่

(6) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการทำลายเอกสารตามระเบียบ

(7) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(8) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

(9) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(10) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.1.7 หัวหน้างานทะเบียน

(1) จัดหาแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานทะเบียน

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียน นักศึกษา การตรวจหลักฐานต่างๆ

(3) ดำเนินการให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการ

อบรม

(4) ดำเนินการให้มีการลงทะเบียนรายวิชา ลงทะเบียนภายหลังกำหนดการขอ
พักการเรียน การขอคืนสภาพการเป็นนักเรียนนักศึกษาและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

(5) จัดทำบัตรประจำตัวนักเรียน นักศึกษา

(6) ตรวจสอบรายชื่อ นักเรียน นักศึกษาที่ไม่มีสิทธิ์สอบ การสอบแก้ตัว การ
สอบทดแทน การพ้นสภาพการเป็นนักเรียน นักศึกษา เพื่อนำเสนอให้ผู้อำนวยการ
วิทยาลัยทราบและพิจารณาและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบตามควรแก่กรณี

(7) ประสานงานกับงานวัดผลและประเมินผล จัดทำรายงานผลการเรียนเฉลี่ย
(GPA) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(8) รับผลการประเมินผลการเรียนประจำภาค ซึ่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอนุมัติ
แล้วบันทึกลงในทะเบียนแสดงผลการเรียน

(9) ให้บริการเกี่ยวกับการออกหลักฐานทางการเรียน เช่น การออกสำเนา
ทะเบียนแสดงผลการเรียนใบรับรองผลการเรียน ประกาศนียบัตร และเอกสารอื่นๆ ที่
เกี่ยวข้อง

(10) รับและดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษาที่เกี่ยวข้อง
กับงานทะเบียน เช่น การลาออก การพักการเรียน การโอน ย้าย การเรียนภาคฤดูร้อน
การขอเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล วันเดือนปีเกิด เป็นต้น

(11) ส่งแบบสำรวจและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน รวมทั้ง
รายงานการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องตามระเบียบ

(12) จัดระเบียบและระบบการเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการลงทะเบียน
และเอกสารอื่น ๆ ตามความจำเป็นที่เกี่ยวกับงานทะเบียนให้เป็นไปตามระเบียบ

(13) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่างๆ ไว้เพื่อการตรวจสอบและดำเนินการ
ทำลายเอกสารตามระเบียบ

(14) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและ
ภายนอกสถานศึกษา

(15) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(16) ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(17) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4.1.8 หัวหน้างานประชาสัมพันธ์

(1) รวบรวมและเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง คำชี้แจง ประกาศ ให้บุคลากรในสถานศึกษา และนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษา

(2) รับผิดชอบต่อศูนย์กลางการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ศูนย์ควบคุมเสียงตามสาย ศูนย์วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ ภายในภายนอก สถานีวิทยุ และการสื่อสารด้วยระบบการจัดการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(3) เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ ประสานงานกับชุมชน ท้องถิ่น ส่วนราชการ สถานศึกษาอื่น ๆ สื่อมวลชน และประชาชน เพื่อการประชาสัมพันธ์

(4) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(5) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างที่ได้ยกเป็นกรณีศึกษาในส่วนของฝ่ายบริหารทรัพยากร จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับ จริยา (2547) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการจัดทำ และการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี โดยได้สรุปไว้คือ 1)ด้านการเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตลอดจนสาระของหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบในเรื่องการสร้างตระหนักให้แก่ครูให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2)ด้านการสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษา ได้รับความรู้ และสามารถทางด้านการจัดสภาพแวดล้อม กล่าวคือ สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้

เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น จัดมุมหนังสือ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาที่หลากหลายเช่น ห้องสื่อ ห้องเกมส์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลงานโดดเด่น 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การกล้าเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยงในการตัดสินใจ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำลักษณะนี้ยังสามารถสร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเน้นการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

นฤมล (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษา” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลการบริหารงานในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อรรธรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางของประเทศไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 ใช้วิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 20 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การเสริมพลังภายในองค์กร 3) การนำการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรม และ 4) การสื่อสารอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง ผู้นำที่มี

คุณลักษณะเหล่านี้สามารถปรับองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

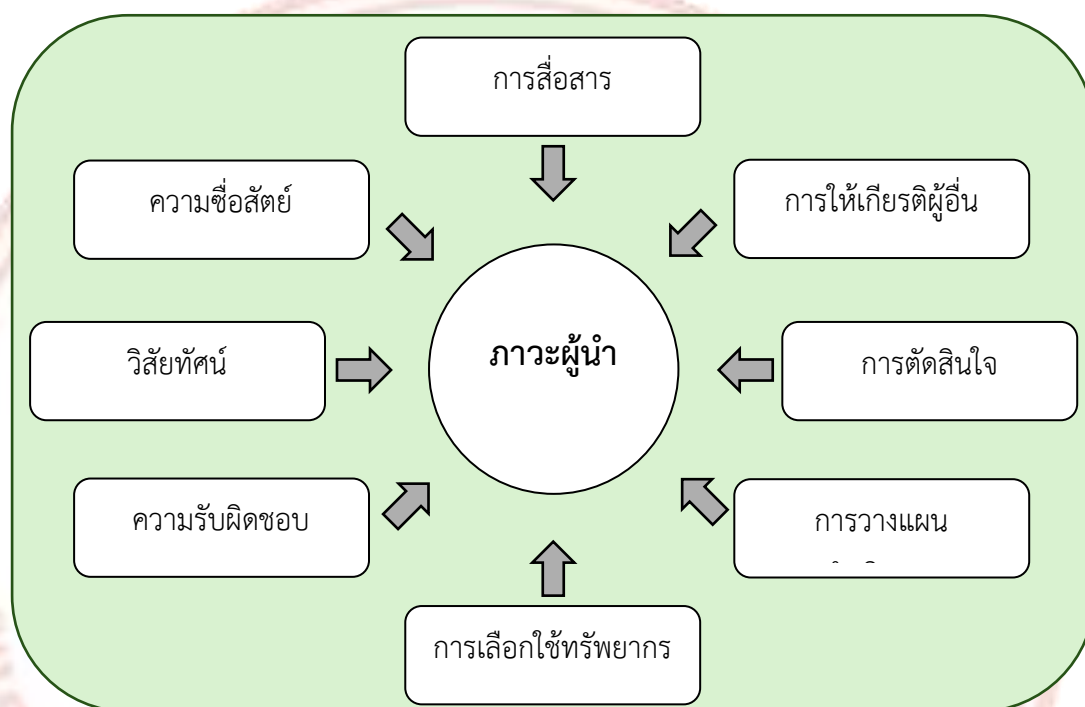
จากการศึกษา ความหมายของภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาวิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

องค์ประกอบ	1. วิสัยทัศน์	2. ความซื่อสัตย์	3. การตัดสินใจ	4. การสื่อสาร	5. ความรับผิดชอบ	6. การให้เกียรติผู้อื่น	7. การเลือกใช้ทรัพยากร	8. การวางแผนดำเนินงาน	9. สร้างนวัตกรรม	10. ภูมิภาวะทางอารมณ์	11. จริยธรรม	12. การใช้อิทธิพล	13. การใช้เทคโนโลยี	14. สร้างแรงจูงใจ	15. วิเคราะห์/สังเคราะห์	16. จัดการความขัดแย้ง	17. วัฒนธรรมองค์กร	18. ความตั้งใจ	19. ความคิดสร้างสรรค์
กวี (2545 อ้างถึงใน พระครูปลัด สุวัฒนสิทธิคุณ 2563)	1				1												1		
จิรประภา (2551)		1		1		1					1								
จิราภร (2560)	1	1												1					
ณัฐธิดา (2563)	1	1		1	1	1	1					1	1				1		
ทักษิณีย์ (2563)		1						1										1	
ธีรวิทย์ (2542)		1									1								
นฤมล (2562)	1		1	1															
นฤมล (2563)		1						1								1			
นวลจันทร์ (2559)			1											1					
เนตรพัฒน์ (2557)				1				1		1		1							
พงษ์ศักดิ์ (2562)			1		1									1					
รัตนาพร (2562)	1	1	1		1	1		1	1		1								
ศศิธร (2561)		1			1						1								
ศิริวรรณ (2561)						1	1		1										
สมคิด (2545)							1												
สมชาย (2564)		1	1			1									1	1			
สมชาย (2564)	1		1										1						
สมบัติ (2562)	1						1												1
สุพจน์และคนอื่นๆ (2566)				1						1		1							
สุพัตรา (2561)	1		1	1			1												
สุวรรณี (2560)	1		1					1							1				
อรรวรรณ (2562)	1			1					1				1						
อารยา (2562)		1	1		1														
อารีรัตน์ (2563)	1			1				1											
Hermes Digital (2022)										1		1							
House (1971)	1			1						1			1						
รวม	11	10	9	8	6	5	5	5	4	2	4	3	3	3	2	2	2	1	1

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ จะเห็นได้ว่าการกล่าวถึง วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ การตัดสินใจ การสื่อสาร ความรับผิดชอบ การให้เกียรติผู้อื่น การเลือกใช้ทรัพยากร และการวางแผนดำเนินงาน อย่างน้อย 5 ความคิดเห็น จึงสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำได้ดังนี้

ภาพที่ 2-4 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ



1. ความรับผิดชอบ คือ การกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคลที่แสดงออกถึงความตระหนักรู้ และการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย อีกทั้งยังรวมถึงการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจและความตั้งใจ (สุภาวดี, 2562) และ การยอมรับและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำเหล่านั้น โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือโทษผู้อื่น การรับผิดชอบยังรวมถึงการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (สมพงษ์, 2563) และ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีความตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง รวมถึงการยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งในด้านบวกและลบ และการพยายามแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (นิติกร, 2561)

2. ความซื่อสัตย์ คือ คุณลักษณะของการปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงหรือบิดเบือนความจริง ทั้งในด้านความคิด คำพูด และการกระทำ ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นคนที่

ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (สมชาย, 2561) และ การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาและจริงจัง โดยไม่หลอกลวงหรือบิดเบือนความจริง ไม่ว่าจะเป็นในการพูดหรือการกระทำ และการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องตามจริยธรรม (สุภาวดี, 2563) และ การปฏิบัติตนด้วยความตรงไปตรงมา ไม่โกหก หรือบิดเบือนความจริง และยึดมั่นในคุณธรรมที่ถูกต้องในการกระทำและการพูด ควบคู่ไปกับการรักษาคำมั่นสัญญาและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (ประทีป, 2564)

3. การวางแผนดำเนินงาน คือ กระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยมีการจัดลำดับขั้นตอน การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรพล, 2563) และ กระบวนการกำหนดขั้นตอนและกลยุทธ์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดสรรเวลาและบุคลากร รวมถึงการประเมินความเสี่ยง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เกษมศานต์, 2562) และ กระบวนการในการจัดทำแผนการและกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการประสานทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการประเมินความเสี่ยงและปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (ธนธรณ์, 2563)

4. การเลือกใช้ทรัพยากร คือ กระบวนการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับการนำทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลา มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการบรรลุเป้าหมายของงานหรือโครงการ (ณัฐวุฒิ, 2562) และ กระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลายๆ ตัวเลือก โดยการพิจารณาถึงข้อมูลที่มี วิเคราะห์ ผลดีผลเสีย และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ (ปกรณ, 2564) และ กระบวนการในการเลือกและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ หรือวัสดุ ให้เหมาะสมกับงานหรือโครงการที่ต้องการดำเนินการ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (อรพรรณ, 2564)

5. การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ตัวเลือก โดยการพิจารณาถึงข้อมูลที่มี วิเคราะห์ผลดีผลเสีย และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ (สุรพล, 2564) และ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ตัวเลือก โดยการพิจารณาถึงข้อมูลที่มี การประเมินผลกระทบและความเสี่ยง รวมถึงการคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มี

ประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุด (อภิวัฒน์, 2563) และ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเลือกจากหลาย ๆ ทางเลือก โดยการพิจารณาข้อมูลที่มี วิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย รวมถึงคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การตัดสินใจนั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและมีประสิทธิภาพสูงสุด (วิชัย, 2564)

6. การให้เกียรติผู้อื่น คือ การแสดงออกถึงความเคารพและยอมรับในคุณค่าของบุคคลอื่น ผ่านการปฏิบัติที่แสดงถึงความสุขภาพ ความใส่ใจ และความเมตตา โดยไม่ดูถูกหรือละเลยบุคคลอื่น ทั้งในคำพูดและการกระทำ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในสังคม (พรพรรณ, 2563) และ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความคิดเห็นของพวกเขา โดยไม่แสดงออกถึงการดูหมิ่นหรือการล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่นเป็นการแสดงถึงความเอื้อเฟื้อและความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม (อัจฉรา, 2565) และ การแสดงความเคารพและยอมรับในคุณค่าและความแตกต่างของผู้อื่น โดยการปฏิบัติต่อบุคคลนั้นด้วยความสุภาพ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และสิทธิของพวกเขา การให้เกียรติผู้อื่นยังหมายถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและการส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในสังคมหรือองค์กร (วิรัตน์, 2565)

7. วิสัยทัศน์ คือ การมองไปข้างหน้าหรือการตั้งเป้าหมายในระยะยาว โดยการมีภาพลักษณ์หรือทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการบรรลุในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้สามารถวางแผนและดำเนินการได้อย่างมุ่งมั่นและมีเป้าหมายที่แน่นอน ซึ่งสามารถกระตุ้นให้บุคคลหรือองค์กรพัฒนาและเติบโตไปในทิศทางที่ต้องการ (ธนกร, 2564) และ ภาพรวมในอนาคตที่ชัดเจนและมีทิศทาง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นหรือเป้าหมายระยะยาวของบุคคล องค์กร หรือสังคม โดยมีการตั้งเป้าหมายที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จในอนาคต วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดแนวทางในการตัดสินใจและดำเนินการ (วิโรจน์, 2562) และ การมีภาพลักษณ์หรือทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต โดยการตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ช่วยในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินการ เพื่อให้บุคคลหรือองค์กรสามารถเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ (สมชาย, 2563)

8. การสื่อสาร คือ กระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูล, ความคิด, ความรู้สึก หรือความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้สัญญาณต่าง ๆ เช่น คำพูด, ภาษากาย, และสื่ออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การสื่อสารมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (อภิชาติ, 2562) และ รังสรรค์ (2556 อ้างถึงใน สัญชาติ, นันทนา, นานนท์

2561) ได้กล่าวไว้ว่า ก่อนที่การสื่อสารจะเกิดขึ้นจะต้องมีการถ่ายทอดวัตถุประสงค์ระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสารข้อมูล ข้อความ (Message) เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดความคิดให้อยู่ในรูปสัญลักษณ์ (Encodes) จากนั้นข้อความจะส่งผ่านสื่อ หรือช่องทางการสื่อสารไปสู่ผู้รับสาร แล้วผู้รับสารจะแปลหรือตีความภาษาข้อความเป็นความคิด (Decodes) และ กระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูล, ความรู้สึก, ความคิด หรือความคิดเห็นจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เช่น คำพูด, การเขียน, ภาษากาย หรือสื่อดิจิทัล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพ (ธนากร, 2564)



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้ศึกษามุ่งเน้นสำรวจขอเท็จจริงของประสบการณ์ทำงาน ที่เป็นปัจจัยของภาวะผู้นำ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำ ในรูปแบบการประเมินตนเอง ของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ในระเบียบคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 สามารถดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 วิธีวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานใน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ตามของระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 มีจำนวน 26 ภาระงาน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาจำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ และวิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน มีจำนวนประชากร 182 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ($p=0.50$) ช่วงการยอมรับของความคลาดเคลื่อน = 0.05 จากจำนวนประชากร 182 คน ควรกำหนดให้มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 124 คน

ภาพที่ 3-1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Survey4Kash Sample size calculator			
What margin of error can you accept? 5% is a common choice	5	%	The margin of error is the amount of error that you can tolerate. Lower margin of error requires a larger sample size.
What confidence level do you need? Typical choices are 90%, 95%, or 99%	95	%	The confidence level is the amount of uncertainty you can tolerate. Higher confidence level requires a larger sample size.
What is the population size?	182		How many people are there to choose your random sample from?
What is the response distribution? Leave this as 50%	50	%	For each question, what do you expect the results to be?
Your recommended sample size is		124	This is the estimated minimum recommended sample size of your survey. If you create a sample of this many individuals and receive answers from everyone, you're more likely to obtain a right answer than you would from a big sample when just a tiny proportion of the sample responds to your survey.

Margin error calculator							
With a sample size of	100	200	300	With a confidence level of	90	95	99
Your margin of error would be	6.60%	0.00%	0.00%	Your sample size would need to be	110	124	143

This sample size calculator computes the critical value for the normal distribution.

ที่มา : https://3ynihrnjb7v5zcebdgtvag.on.driv.tw/ThunkableTest/UserFiles/daniel_larry.html

2) วิธีการสุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยได้ระบุสถานศึกษาในการสุ่ม จำนวน 7 แห่ง ซึ่งซึ่งในการสุ่มของแต่ละสถานศึกษา มีครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานใน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) โดยยึดตามโครงสร้างบริหารสถานศึกษา รวมทั้งหมด 124 คน

ตารางที่ 3-1 จำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

สถานศึกษา	จำนวนครูที่ปฏิบัติหัวหน้างาน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	26	15
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	26	16
วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	26	20
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี	26	21

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวนครูที่ปฏิบัติหัวหน้างาน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล	26	21
วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	26	17
วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน	26	14
รวม	182	124

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำ โดยใช้รูปแบบการประเมินตนเอง ที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถาม ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินตนเอง ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) โดยกำหนดระดับคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5), มาก (4), ปานกลาง (3), น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยจำแนกตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำ คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การวางแผนดำเนินงาน การเลือกใช้ทรัพยากร การตัดสินใจ การให้เกียรติผู้อื่น วิสัยทัศน์ การสื่อสาร

3.3 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

3.3.2 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ โดยปรับปรุงคำถามให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ซึ่งมีการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบประเมิน ตามคำนิยามของภาวะผู้นำ

3.3.4 นำแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบ และเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 นำแบบประเมินมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (validity) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.กมลวรรณ เชาว์ช่างเหล็ก

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ๒

การศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ดุษฎีบัณฑิต การจัดการอาชีวศึกษาและเทคนิค

สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ๒

2. ดร.สามารถ สว่างแจ้ง

อาจารย์ประจำภาควิชา บริหารเทคนิคศึกษา

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

สถานที่ปฏิบัติงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

3. ดร.ศศิภา กันตา

อาจารย์ประจำภาควิชา บริหารเทคนิคศึกษา

การศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

สถานที่ปฏิบัติงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

4. นางสุนารี ขุนณรงค์

ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาดัชนีติด สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

การศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ)

สถานที่ปฏิบัติงาน สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

5. นายสุทธิพงษ์ โชติพิสุทธิเมธี

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคน่าน

การศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ และ อินเทอร์เน็ต)

สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยเทคนิคน่าน

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของนิยาม ตรวจสอบประชากรที่นำมาใช้วัดเครื่องมือว่ามีความครอบคลุมเนื้อเรื่องและประสบการณ์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Consistency : IOC) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

ให้คะแนน -1 ไม่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมบ่งชี้

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากการประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของร่างแบบประเมิน ใช้สูตร IOC (บุญชม, 2553) ใช้เกณฑ์เฉลี่ยความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 – 1.00

ค่า IOC $\geq$ 0.50 ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

ค่า IOC $<$ 0.50 ข้อคำถามควรปรับปรุงหรือยกเลิก

3.3.6 นำแบบประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะมา โดยพิจารณาร่วมกับที่ปรึกษางานวิจัย ให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เหมาะสม และเชื่อถือได้แล้วนำไปทดลองใช้ (tryout) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน และไม่ใช่ประชากรในเป้าหมาย จำนวน 25 คน จากวิทยาลัยในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 5 แห่ง

3.3.7 นำเครื่องมือที่ทดลองใช้ (tryout) มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) แบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha method) พบว่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .942

3.3.8 ปรับปรุงแบบประเมินตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการประเมินภาวะผู้นำ ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ในรูปแบบของการประเมินตนเองออนไลน์ มีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้ศึกษาวิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ถึงผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

3.4.2 นำแบบประเมินถามฉบับสมบูรณ์ รูปแบบออนไลน์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร โดยผู้ศึกษาวิจัยทำหนังสือชี้แจงแนบไปกับแบบประเมิน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ในการศึกษาวิจัยและแจ้งกำหนดวันรับคืนแบบประเมิน

3.4.3 กรณีมีการตอบแบบประเมินไม่ครบ ผู้ศึกษาวิจัยได้โทรศัพท์ติดต่อโดยตรงถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

3.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมิน ก่อนนำไปวิเคราะห์พบว่าแบบประเมินทุกฉบับมีความสมบูรณ์ในการตอบ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรตามของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งมีตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ ภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน

ตั้งสมมุติฐาน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

H_1 : มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน

3.6 วิธีวิเคราะห์สัเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการบรรยายข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวน และทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัย (Statistical Package for the Social Science : SPSS for windows)

3.6.2 วิเคราะห์ ตัวแปรอิสระ ที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์ จากแบบประเมินภาวะผู้นำ ในรูปแบบการประเมินตนเอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) ค่าสถิติร้อยละ (percentage)

3.6.3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ซึ่งหมายถึงการทำหน้าที่ครูผู้สอน เช่น ครูพิเศษสอน พนักงานราชการครู ข้าราชการครู แต่ไม่ได้นับรวมประสบการณ์ทำงานอื่นก่อนทำหน้าที่ครูผู้สอน โดยใช้ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe) โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบประเมินตนเอง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวทางของ (บุญชม), 2560 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านนั้นๆ อยู่ในระดับน้อยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านนั้นๆ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านนั้นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านนั้นๆ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านนั้นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้ศึกษามุ่งเน้นสำรวจขอเท็จจริงของประสบการณ์ทำงาน ที่เป็นปัจจัยของภาวะผู้นำ โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำ ในรูปแบบการประเมินตนเอง ของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ในระเบียบคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบประเมิน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกได้ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	61	49.19
1.2 หญิง	63	50.81
รวม	124	100.00
2. ประเภทสถานศึกษา		
2.1 สถานศึกษาขนาดกลาง	55	44.35
2.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่	69	55.64
รวม	124	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายงาน		
3.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร	29	23.39
3.2 ฝ่ายวิชาการ	32	25.81
3.3 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ	34	27.42
3.4 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	29	23.39
รวม	124	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	31	25.00
4.2 มากกว่า 5 – 10 ปี	31	25.00
4.3 มากกว่า 10 – 15 ปี	31	25.00
4.4 มากกว่า 15 ปี	31	25.00
รวม	124	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศหญิงมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 50.81 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.19 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่า ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 55.64 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 จำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายงาน พบว่า ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.42 ฝ่ายวิชาการจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 ฝ่ายบริหารทรัพยากรจำนวนและฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แต่ละช่วงชั้นของประสบการณ์ มีจำนวน 31 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.00

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ภาวะผู้นำในตนเองครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี			มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.59	มาก	4.48	0.52	มาก
ด้านความซื่อสัตย์	4.28	0.59	มาก	4.70	0.42	มากที่สุด
ด้านการวางแผนดำเนินงาน	3.95	0.93	มาก	4.35	0.5	มาก
ด้านการเลือกใช้ทรัพยากร	3.29	0.48	มาก	4.49	0.51	มาก
ด้านการตัดสินใจ	4.03	0.44	มาก	4.42	0.51	มาก
ด้านการให้เกียรติผู้อื่น	4.14	0.55	มาก	4.63	0.44	มากที่สุด
ด้านวิสัยทัศน์	3.99	0.48	มาก	4.48	0.50	มาก
ด้านการสื่อสาร	4.08	0.46	มาก	4.51	0.54	มากที่สุด
รวม	3.97	0.57	มาก	4.50	0.49	มากที่สุด
รายการ	มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี			มากกว่า 15		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบ	4.71	0.41	มากที่สุด	4.87	0.23	มากที่สุด
ด้านความซื่อสัตย์	4.84	0.31	มากที่สุด	4.87	0.22	มากที่สุด
ด้านการวางแผนดำเนินงาน	4.58	0.43	มากที่สุด	4.70	0.31	มากที่สุด
ด้านการเลือกใช้ทรัพยากร	4.76	0.34	มากที่สุด	4.77	0.30	มากที่สุด
ด้านการตัดสินใจ	4.67	0.36	มากที่สุด	4.79	0.28	มากที่สุด
ด้านการให้เกียรติผู้อื่น	4.84	0.27	มากที่สุด	4.89	0.18	มากที่สุด
ด้านวิสัยทัศน์	4.74	0.36	มากที่สุด	4.79	0.34	มากที่สุด
ด้านการสื่อสาร	4.76	0.39	มากที่สุด	4.83	0.31	มากที่สุด
รวม	4.73	0.36	มากที่สุด	4.81	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์และด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) รองลงมา คือ ด้านการเลือกใช้ทรัพยากรและด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 5 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) และด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตารางที่ 4-2 ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ด้านการให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ด้านการเลือกใช้ทรัพยากรและด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.51$) และด้านการวางแผนดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.43$) นอกจากนี้ ในการพิจารณาภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 เป็นรายด้าน สามารถแสดงดังตารางที่ 4-3 – 4-10

ตารางที่ 4-3 การวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบ

		ภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบ		
ประสบการณ์ทำงาน		1. แสดงความตระหนักถึงผล กระทบของการกระทำของตนเอง	2. ปฏิบัติงานหรือ ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3. แก้ไขปัญหาหรือ ข้อผิดพลาด ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}$	4.02	4.11	3.73
	S.D.	0.62	0.64	0.72
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	$\bar{X}$	4.56	4.50	4.37
	S.D.	0.57	0.54	0.74
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	$\bar{X}$	4.81	4.63	4.69
	S.D.	0.39	0.60	0.58
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 15 ปี	$\bar{X}$	4.95	4.91	4.75
	S.D.	0.20	0.27	0.48
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	$\bar{X}$	4.63	4.57	4.45
	S.D.	0.56	0.58	0.72
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 หัวข้อแสดงความตระหนักถึงผล กระทบของการกระทำของตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) และ แก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาด ที่เกิดขึ้นจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 การวิเคราะห์ด้านความซื่อสัตย์

		ภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์		
ประสบการณ์ทำงาน		1. แสดงความซื่อสัตย์ โดยปฏิบัติตนอย่าง ตรงไปตรงมา ไม่ บิดเบือน ความจริง ทั้ง ในด้านความคิด คำพูด และการกระทำ	2. แสดงออกถึงการยึด มั่นในหลักการที่ถูกต้อง ตามจริยธรรมและ คุณธรรม และ หลีกเลี่ยงการกระทำที่ ขัดต่อจริยธรรม	3. รักษาความสัตย์ ให้ไว้กับผู้อื่น พร้อม แสดงความรับผิดชอบต่อ การกระทำและผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้น
		$\bar{X}$		
ต่ำกว่า 5 ปี	S.D.	0.65	0.60	0.76
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	$\bar{X}$	4.70	4.70	4.70
	S.D.	0.54	0.50	0.70
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	$\bar{X}$	4.79	4.91	4.81
	S.D.	0.49	0.27	0.39
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 15	$\bar{X}$	4.87	4.89	4.85
	S.D.	0.33	0.30	0.35
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	$\bar{X}$	4.68	4.75	4.68
	S.D.	0.55	0.46	0.55
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 หัวข้อแสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องตามจริยธรรมและ คุณธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมาคือ แสดงความซื่อสัตย์โดยปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน ความจริงทั้งในด้านความคิด คำพูด และการกระทำและรักษาความสัตย์ให้ไว้กับผู้อื่น พร้อมแสดงความรับผิดชอบต่อ การกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$)

ตารางที่ 4-5 การวิเคราะห์ด้านการวางแผนดำเนินงาน

		ภาวะผู้นำด้านการวางแผนดำเนินงาน		
ประสบการณ์ทำงาน		1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างเป็นระบบ	2. สามารถจัดลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระเบียบและสำเร็จ ตามกำหนด	3. ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงาน พร้อมกำหนดขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบลดปัจจัยความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}$	3.94	4.00	3.91
	S.D.	0.73	0.79	0.69
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	$\bar{X}$	4.43	4.39	4.25
	S.D.	0.57	0.69	0.65
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	$\bar{X}$	4.63	4.57	4.55
	S.D.	0.56	0.57	0.57
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 15	$\bar{X}$	4.75	4.79	4.58
	S.D.	0.43	0.45	0.53
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	$\bar{X}$	4.47	4.47	4.35
	S.D.	0.63	0.66	0.68
	ระดับ	มาก	มาก	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 หัวข้อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ และสามารถจัดลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนด กรอบเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระเบียบและสำเร็จ ตามกำหนด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ

ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงาน พร้อม กำหนดขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบลดปัจจัยความเสี่ยงที่ส่งต่อการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)

ตารางที่ 4-6 การวิเคราะห์ด้านการเลือกใช้ทรัพยากร

		ภาวะผู้นำด้านการเลือกใช้ทรัพยากร			
ประสบการณ์ทำงาน		1. เลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานหรือโครงการ	2. จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการของงานหรือโครงการ	3. พิจารณาและวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	4. ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}$	3.88	4.00	4.05	4.02
	S.D.	0.59	0.60	0.54	0.57
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	$\bar{X}$	4.49	4.49	4.43	4.56
	S.D.	0.67	0.57	0.60	0.57
	ระดับ	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	$\bar{X}$	4.65	4.77	4.77	4.83
	S.D.	0.52	0.42	0.46	0.37
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 15 ปี	$\bar{X}$	4.75	4.70	4.75	4.87
	S.D.	0.43	0.45	0.43	0.33
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	$\bar{X}$	4.48	4.53	4.53	4.62
	S.D.	0.63	0.58	0.58	0.56
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 หัวข้อให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาคือ จัดสรรทรัพยากร ให้เหมาะสมกับความต้องการของงานหรือโครงการ และพิจารณาและวิเคราะห์ข้อดีข้อ เสีย โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และเลือกใช้ทรัพยากร ให้เหมาะสมกับงานหรือโครงการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 การวิเคราะห์ด้านการตัดสินใจ

		ภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ		
		1. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก	2. ประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และวางแผนทางป้องกัน	3. เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการ บรรลุและผลลัพธ์
ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}$	3.91	4.00	3.20
	S.D.	0.62	0.49	0.53
	ระดับ	มาก	มาก	ปานกลาง
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	$\bar{X}$	4.43	4.31	4.52
	S.D.	0.67	0.64	0.51
	ระดับ	มาก	มาก	มากที่สุด
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	$\bar{X}$	4.67	4.63	4.71
	S.D.	0.47	0.48	0.50
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 15 ปี	$\bar{X}$	4.81	4.75	4.83
	S.D.	0.39	0.43	0.37
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	$\bar{X}$	4.50	4.45	4.59
	S.D.	0.62	0.53	0.53
	ระดับ	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 หัวข้อเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการ บรรลุและผลลัพธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมพิจารณาข้อดีข้อเสีย ของแต่ละทางเลือก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และวางแผนทางป้องกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 การวิเคราะห์ด้านการให้เกียรติผู้อื่น

		ภาวะผู้นำด้านการให้เกียรติผู้อื่น		
ประสบการณ์ทำงาน		1. ยอมรับความแตกต่างในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคุณค่าของผู้อื่น	2. หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจแสดงถึงการดูถูก ดูหมิ่น หรือการละเมิดสิทธิของผู้อื่น	3. แสดงความใส่ใจ ความเมตตา และความเข้าใจ เพื่อสร้างบรรยากาศ
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}$	4.11	4.20	4.11
	S.D.	0.68	0.53	0.64
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	$\bar{X}$	4.64	4.62	4.62
	S.D.	0.48	0.52	0.52
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	$\bar{X}$	4.87	4.83	4.81
	S.D.	0.33	0.37	0.39
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 15 ปี	$\bar{X}$	4.93	4.87	4.87
	S.D.	0.24	0.33	0.33
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	$\bar{X}$	4.68	4.67	4.64
	S.D.	0.53	0.50	0.54
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 หัวข้อยอมรับความแตกต่างในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคุณค่าของผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจแสดงถึงการดูถูก ดูหมิ่น หรือการละเมิด สิทธิของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และแสดงความใส่ใจ ความเมตตา และความเข้าใจ เพื่อสร้างบรรยากาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 การวิเคราะห์ด้านวิสัยทัศน์

ประสบการณ์ทำงาน		ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์		
		1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะยาว พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อ บรรลุเป้าหมายดังกล่าว	2. สร้างภาพลักษณ์หรือกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตของ องค์กร	3. ใช้วิสัยทัศน์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน รวมถึงกำหนดแนวทางในการตัดสินใจ
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}$	3.88	4.02	4.05
	S.D.	0.59	0.52	0.60
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	$\bar{X}$	4.49	4.47	4.49
	S.D.	0.54	0.64	0.57
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	$\bar{X}$	4.67	4.81	4.73
	S.D.	0.51	0.39	0.49
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 15 ปี	$\bar{X}$	4.85	4.72	4.79
	S.D.	0.35	0.44	0.45
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	$\bar{X}$	4.52	4.54	4.55
	S.D.	0.60	0.59	0.58
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 หัวข้อใช้วิสัยทัศน์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน รวมถึงกำหนด แนวทางในการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ สร้างภาพลักษณ์หรือกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตของ องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะยาว พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อ บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 การวิเคราะห์ด้านการสื่อสาร

		ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร		
		1. ถ่ายทอดข้อมูล, ความคิด, และ วัตถุประสงค์ของการสื่อสารได้อย่างชัดเจน	2. เลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร เช่น คำพูด, การเขียน, ภาษากาย, หรือ สื่อดิจิทัล	3. สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร พร้อมส่งเสริมการตอบสนองที่เหมาะสม
ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X}$	4.02	4.11	4.11
	S.D.	0.57	0.74	0.59
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	$\bar{X}$	4.49	4.52	4.52
	S.D.	0.64	0.61	0.57
	ระดับ	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	$\bar{X}$	4.71	4.79	4.77
	S.D.	0.50	0.45	0.46
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
มากกว่า 15 ปี	$\bar{X}$	4.79	4.83	4.87
	S.D.	0.41	0.37	0.33
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด
รวม	$\bar{X}$	4.54	4.60	4.60
	S.D.	0.59	0.55	0.56
	ระดับ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 หัวข้อเลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร เช่น คำพูด การเขียน ภาษากาย หรือ สื่อดิจิทัล และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร พร้อมส่งเสริมการตอบสนองที่เหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และ วัตถุประสงค์ของการสื่อสารได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวน

การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 โดยมีสัญลักษณ์ ดังนี้

SS คือ ความแปรปรวน

df คือ จำนวนความอิสระของข้อมูล

MS คือ ความแปรปรวนของข้อมูล

F คือ อัตราส่วนของความแปรปรวน

P=value คือ ความน่าจะเป็น

ตารางที่ 4-11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P=value
ระหว่างกลุ่ม	10.70	3	3.57	28.09	.000
ภายในกลุ่ม	15.25	120	.13		
รวม	25.95	123			
Test of homogeneity of variances (Levene statistic F=6.924, df1=3, df2=120, p=.000)					

จากตารางที่ 4-11 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 มีภาวะผู้นำต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ภายหลังเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe) เนื่องจากมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ((Levene statistic F=6.924, df1=3, df2=120, p=.000) แสดงดังตารางถัดไป

ตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบพหุ (Multiple comparisons)

ประสบการณ์ทำงาน	Mean	ประสบการณ์ทำงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.0474	-	.487*	.709*	.729*
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	4.5343		-	.221	.242
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	4.7564			-	.020
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	4.7772				-

*p<.05

จากตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบพหุ (Multiple comparisons) พบว่าค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ โดยค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือภาวะผู้นำของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำสูงกว่าครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ถัดมาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือภาวะผู้นำของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำสูงกว่าครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือภาวะผู้นำของครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำสูงกว่าครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ในส่วนของประสบการณ์คู่อื่นๆ ไม่ต่างกัน

จากสมมติฐาน $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ H_1 : มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวความคิด คือ ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสิทธิภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้ ประชากร คือ ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ซึ่งมีครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างานสถานศึกษาละ 26 หัวหน้างาน รวมทั้งหมดจำนวน 182 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ช่วงชั้นของประสิทธิภาพทำงานจำนวน 4 กลุ่ม กลุ่มละ 31 คน เท่ากัน จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินภาวะผู้นำ โดยใช้รูปแบบการประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way ANOVA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ทั้ง 4 กลุ่มประสิทธิภาพ ในภาพรวม พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมีประสิทธิภาพทำงานมากกว่า 15 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ครูที่มีประสิทธิภาพทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ครูที่มีประสิทธิภาพทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ ครูที่มีประสิทธิภาพทำงานต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกพิจารณารายด้านเทียบกับประสิทธิภาพทำงาน พบว่า

5.1.1.1 ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ การปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี คือ แสดงความตระหนักถึงผล กระทบของการกระทำของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี คือ แสดงความตระหนักถึงผล กระทบของการกระทำของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด และ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี คือ แสดงความตระหนักถึงผล กระทบของการกระทำของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.1.2 ด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ แสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ต้องตามจริยธรรม และ คุณธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี คือ แสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ต้องตามจริยธรรมและ คุณธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี คือ แสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ต้องตามจริยธรรมและ คุณธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี คือ แสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ต้องตามจริยธรรม และ คุณธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.1.3 ด้านการวางแผนดำเนินงาน ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ สามารถจัดลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนด กรอบเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระเบียบและสำเร็จตามกำหนด อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี คือ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี คือ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มี

ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี คือ สามารถจัดลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระเบียบและสำเร็จ ตามกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.1.4 ด้านการเลือกใช้ทรัพยากร ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ พิจารณาและวิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี คือ จัดสรรทรัพยากร เหมาะสมกับความต้องการของงานหรือโครงการ อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี คือ ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี คือ ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.1.5 ด้านการตัดสินใจ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ ประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และวางแผนทางป้องกัน อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี คือ เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุและผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี คือ เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุและผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี คือ เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุและผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.1.6 ด้านการให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจแสดงถึงการดูถูก ดูหมิ่น หรือการละเมิด สิทธิของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี คือ ยอมรับความแตกต่างในตัวตน ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคุณค่าของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี คือ ยอมรับความแตกต่างในตัวตน ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคุณค่าของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 คือ ยอมรับความแตกต่างในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็น
ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคุณค่าของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.1.7 ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมี
ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ ใช้วิสัยทัศน์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน รวมถึง
กำหนด แนวทางในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มี
ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี คือ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะยาว พร้อมทั้ง
วางแผนแนวทางเพื่อ บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครู
ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี คือ สร้างภาพลักษณ์หรือกำหนดทิศทางที่
ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตของ องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่
มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 คือ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะยาว พร้อมทั้งวางแผน
แนวทางเพื่อ บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.1.8 ด้านการสื่อสาร ซึ่งประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมี
ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คือ สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร พร้อม
ส่งเสริมการ ตอบสนองที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของครูที่มี
ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี คือ สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับ
สาร พร้อมส่งเสริมการ ตอบสนองที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี คือ เลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร เช่น
คำพูด การเขียน ภาษากาย หรือ สื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 คือ สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับ
สาร พร้อมส่งเสริมการ ตอบสนองที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.2 ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 กล่าวคือ ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาค
กลาง 5 มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน และการเปรียบเทียบพหุ (Multiple comparisons) พบว่าค่าเฉลี่ย
ภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาค
กลาง 5 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์
ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแตกต่างจาก ครูที่มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี ครูที่
มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแตกต่างจาก ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

ถึง 15 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำแตกต่างจาก ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 นั่นคือ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 มีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์ โดยผู้ศึกษาวิจัยสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

5.2.1 การศึกษาภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมาก และด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าแม้จะอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน แต่ครูกลุ่มนี้ก็ให้ความสำคัญกับคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม การสื่อสารยังเป็นจุดที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานร่วมกับผู้อื่นได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร (2561) ที่สรุปไว้ว่า ครูที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมในงานบริหาร แต่ยังคงได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

5.2.2 การศึกษาภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าครูกลุ่มนี้เริ่มปรับตัวเข้าสู่บทบาทการบริหารและพัฒนาความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากขึ้น การให้เกียรติผู้อื่นสะท้อนถึงการทำงานร่วมกับบุคลากรอย่างมีวุฒิภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ อีรพงศ์ (2560) ที่สรุปไว้ว่า ครูในช่วงอายุงานระดับกลางเริ่มมีภาระความรับผิดชอบในการบริหารมากขึ้น ทำให้คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและการให้เกียรติผู้อื่นเด่นชัดมากยิ่งขึ้น

5.2.3 การศึกษาภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี โดยรวมพบว่า อยู่ใน

ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์และด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเลือกใช้ทรัพยากรและด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุดและ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความสมดุลของคุณลักษณะผู้นำในทุกมิติ ครูกลุ่มนี้มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารเชิงบริหารมากขึ้น อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการปรับตัวจากบทบาทผู้สอนสู่ผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคงทางอารมณ์และการวางตัวในฐานะผู้นำทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วาสนา (2562) กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปแสดงลักษณะภาวะผู้นำที่ครบถ้วน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและการสื่อสารเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ พัชร (2563) ยังแสดงผลลัพธ์ที่คล้ายกันในการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยพบว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงบริการได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยเฉพาะในด้านการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการบริหารความขัดแย้ง

5.2.4 การศึกษาภาวะผู้นำของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) และด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ ครูกลุ่มนี้มักได้รับความไว้วางใจในฐานะผู้นำอย่างแท้จริง มีความสามารถในการบริหารคน การวางแผน และการตัดสินใจเชิงจริยธรรมสูง ซึ่งช่วยส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบทสรุปของ วราภรณ์ (2564) ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีความสามารถในการบริหารจัดการ การวางแผน และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคง และสอดคล้องกับ ชลธิชา (2561) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำของครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 15 ปี มีความสามารถในการตัดสินใจ การวางแผน และการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าครูรุ่นใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระบุว่า “การสั่งสมประสบการณ์ในงานวิชาชีพครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้น

5.2.5 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำ ของครูมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก ครูมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งอธิบายได้ว่า ประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในด้าน

แนวคิด วิธีการบริหาร และรูปแบบการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี (2563) พบว่า ลักษณะของประสบการณ์ เช่น ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะตำแหน่ง และความซับซ้อนของหน้าที่ มีผลต่อการกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำของบุคคล เช่น ผู้นำที่ผ่านการทำงานในหลายงาน มักมีความสามารถในการเข้าใจมุมมองที่หลากหลาย และมักแสดงภาวะผู้นำแบบประสานความร่วมมือ (collaborative leadership) ขณะที่ผู้นำที่ทำงานในสายเฉพาะด้านเดียวมักพัฒนาเป็นภาวะผู้นำเชิงอำนาจหรือเชิงวิเคราะห และ ดนัย (2564) ได้สรุปว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ เพราะประสบการณ์ที่หลากหลายและท้าทายช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ รวมถึง สุรีย์ (2565) กล่าวถึงความสำคัญของการสะสมประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำให้มีความมั่นคงและสามารถปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ศรัณย์ (2566) ที่ระบุว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายมักจะสามารถบริหารจัดการสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่ขาดประสบการณ์ เนื่องจากพวกเขามีความเข้าใจในสถานการณ์ที่หลากหลายและรู้จักการใช้ทักษะต่างๆ ในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และการศึกษาของ จิราพร (2563) พบว่า ความแตกต่างของประสบการณ์ทำงานนำไปสู่ลักษณะผู้นำที่หลากหลาย เช่น ผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) มักเกิดจากผู้ที่ผ่านประสบการณ์ทำงานร่วมกับทีมในระยะยาว ขณะที่ผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement-oriented leadership) มักพบในผู้ที่ผ่านประสบการณ์ด้านบริหารหรือโครงการขนาดใหญ่ ซึ่งลักษณะผู้นำเหล่านี้ล้วนเกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เฉพาะตัว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1.1 ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างเป็นระบบสำหรับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เพราะครูกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำสูงในด้านคุณธรรม โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์และการให้เกียรติผู้อื่น แต่ทักษะด้านการสื่อสารยังคงเป็นจุดที่ควรส่งเสริม และสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่เน้นการฝึกฝนทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในที่ประชุม การสื่อสารข้ามสายงาน และการบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้ครูรุ่นใหม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.3.1.2 ควรส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ถึง 15 ปี เพราะครูกลุ่มนี้มีความสมดุลในภาวะผู้นำหลายด้าน ทั้งคุณธรรม การให้เกียรติผู้อื่น

และการสื่อสาร ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาสู่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นควรส่งเสริมให้ครูกลุ่มนี้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การวางแผนพัฒนาวิชาชีพ และการคิดเชิงระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต

5.3.1.3 ควรให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี เป็นที่ปรึกษาทางวิชาชีพ และแบบอย่างภาวะผู้นำ เพราะครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี แสดงภาวะผู้นำในระดับสูงทั้งด้านคุณธรรม การบริหาร การวางแผน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นสถานศึกษาควรใช้บุคลากรกลุ่มนี้เป็น "ครูพี่เลี้ยง" หรือ "ผู้นำทางวิชาชีพ" ในการให้คำปรึกษาและแนะนำครูรุ่นใหม่ โดยเฉพาะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม การวางแผนงานอย่างมีระบบ และการบริหารจัดการคน ซึ่งจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งให้กับบุคลากรในรุ่นถัดไปอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มจำนวนและความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมได้ชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรพิจารณาการใช้ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำ จะช่วยเสริมความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

5.3.2.3 การติดตามผลในระยะยาวจะทำให้เห็นพัฒนาการของภาวะผู้นำที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างแนวทางการพัฒนาผู้นำในองค์กร

5.3.2.4 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาร่วมกับปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อภาวะผู้นำ เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ การศึกษา หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์และอิทธิพลอย่างเป็นองค์รวมมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). [ออนไลน์]. สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย. สืบค้น วันที่ 8 ธันวาคม 2567], จาก <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2545). อ้างถึงใน พระครูปลัดสุวัฒนสิทธิคุณ (จิมก่าย). (2563). “การศึกษาวิเคราะห์ภาวะ ผู้นำ.” กรณีศึกษา สมเด็จพระพุทธปาพจนจารย์ (เกี่ยว อุปเสโณ) ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทย. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 : 12
- กิตติยา สุขเกษม และคนอื่นๆ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 : 84
- กิตติยาพร วรสา, สลธิพร เขาวนชัย, และวิทยา จันทรศิลา. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าแผนกวิชาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารการพัฒนารการเรียนรู้สมัยใหม่. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : 36
- กุลชาติ ชัยศิลป์. (2560). ทฤษฎีและการพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษมศานต์ บุญรักษา. (2562). การบริหารการดำเนินงานและการวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุณี เกียรติวรรณ. (2563). “ความหลากหลายของประสบการณ์ทำงานกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร.” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิจัยเพื่อการศึกษา.
- จิตติพร คงรอด. (2563). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 : 45-56.

- จิระประภา อัครบวร. (2551). "ภาวะผู้นำ." ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราพร บุญเกิด. (2560). ภาวะผู้นำกับการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหาร การศึกษา, ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 : 23-36.
- จิราพร แสงประเสริฐ. (2563). ภาวะผู้นำกับการจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การ จัดการองค์กร.
- จิราภรณ์ พูลสวัสดิ์. (2561). ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร, ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 : 45-54.
- จุฑามาศ แก้วคำ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จุฑารัตน์ สุวรรณทัต. (2561). คุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ ทรัพยากรในสถานศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 : 112-125.
- ชลธิชา สุวรรณมิตร. (2561). ภาวะผู้นำของครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. ปรัชญาดุษฐ์ บัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัฐธิดา มณีอินทร์. (2563). ภาวะผู้นำของครูกับการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัฐพงศ์ คำวงษา. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัด การศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 41 ฉบับที่ 1 : 90-103.
- ณัฐวุฒิ พิพัฒน์พงษ์ชัย. (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดนัย จันทรเพ็ญ. (2564). "การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านประสบการณ์การทำงาน." การบริหารจัดการใน องค์การยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทยาการ.
- ทัศนีย์ โกมลมาลย์. (2563). ความซื่อสัตย์ของผู้ผู้นำกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 : 112-125.
- ทิพย์วรรณ ทองคำ. (2563). การส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทของสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์. ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 : 55-68.
- ธนกร นามวงศ์. (2564). การพัฒนาวิธีการบริหารและการวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

- ธนธรณ์ ศรีพัฒน์. (2563). การวางแผนและการจัดการโครงการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนากร โภคสมบัติ. (2564). การสื่อสารและการประยุกต์ใช้ในการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ธีรพงศ์ สินธุโสภา. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาชีพของครูระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นงเยาว์ เนาวรัตน์. (2563). การใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นพดล ปัญญา. (2020). “บทบาทของประสบการณ์ทำงานในภาวะผู้นำ.” การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- นฤมล รัตนสุวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนการบริหารการศึกษา. ฉบับที่ 12 ปีที่ 2 : 55–67.
- นฤมล วิจิตรจรรยา. (2563). ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อมั่นของครูผู้สอน. วารสารวิจัยการศึกษา, ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 : 112–124.
- นลินี ศรีจันทร์ และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐจังหวัดสกลนคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 : 105.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). การศึกษามโนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- เนตร์พน ณาวยวิราช. (2557). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น. พิมพ์ครั้งที่ 8 : 67
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น. พิมพ์ครั้งที่ 10 : 121
- บุญทัน ดอกไธสง. (2561). การบริหารจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- ปกรณ ศรีสุข. (2564). การตัดสินใจในการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีป ศิริวรรณ. (2564). จริยธรรมในงานบริหารและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปริญญ์ โชติช่วง. (2563). กลยุทธ์การวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ. วารสาร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 : 77-91.
- พงษ์ศักดิ์ หอมหวล. (2562). ภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน.
วารสารวิชาการสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 : 65-78.
- พนม เกตุมาน. (2562). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พรชัย อินทร์พงษ์. (2562). "ทักษะการตัดสินใจของผู้นำสถานศึกษา." ศึกษาศาสตร์โรงเรียน
มัธยมศึกษา. วารสารการบริหารและพัฒนา. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 : 45-58.
- พรทิพย์ อัครศรี. (2558). การพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ พรหมคุ้ม. (2563). จริยธรรมในสังคมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรหมมาศ นาวานุเคราะห์. (2564). ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรหมมินทร์ กัณธิ์รัตน์. (2556). ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- พระราชวัลภาจารย์ (ดาวเรือง อาจารย์คุณ). (2565). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
คณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 :
9
- พัชรี ลิ้มปนพงศ์. (2563). ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในสถานศึกษาอาชีวศึกษา. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2558). [ออนไลน์]. ภาวะผู้นำแห่งความเสมอ. สืบค้นวันที่ 10 ธันวาคม
2567]. จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9580000136313>.
- พิมพ์พรรณ คำโสภา. (2564). บทบาทภาวะผู้นำเชิงพัฒนาในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร.
วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปีที่ 20 ฉบับที่ 3 : 112-124
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำทางการศึกษาไทยในบริบทการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ภัทรวดี สงวนศักดิ์. (2564). "ประสบการณ์ทำงานกับความหลากหลายของภาวะผู้นำในองค์กร."
การจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นวัตกรรมการบริหาร.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). อ้างถึงใน สัญชาติ พรมตง, นันทนา นิจจอหอ, นารถพี ชัยมงคล, การสร้างประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 : 4
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2545). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.” อ้างถึงใน นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพลธรรมไพบูลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. วารสารธุรกิจปริทัศน์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 : 4
- วาสนา ไกรสอน. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรรณดี อ่อนน้อม. (2560). การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา. ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 : 23-35.
- วราภรณ์ จิตต์สง่า. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วราภรณ์ วชิรศรีสุกัญญา. (2562). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ธนโชติ. (2564). การตัดสินใจในการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : 112
- วิรัตน์ บุญญาญจน์. (2565). จริยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ ชื่นวิทย์. (2562). การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยาลัยการจัดการ.
- ศรัณย์ ยอดหิน. (2566). “ผลกระทบของประสบการณ์ทำงานต่อภาวะผู้นำในองค์กร.” การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อาชีวศึกษา.
- ศศิธร สมिति. (2561). ภาวะผู้นำกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 33 ฉบับที่ 3 : 99-111.
- ศิริพร สุวรรณมณี. (2561). ภาวะผู้นำของครูรุ่นใหม่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2535) อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ด้านสหภาพพิมพ์จำกัด.

- ศุภลักษณ์ คงเสน่ห์. (2559). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศาวนิต เสาณานนท์. (2542). “ภาวะผู้นำ.” อ้างถึงใน จรุงจิต สมบัติวงศ์. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 : 7
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2555). กรณีศึกษาภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เรดเพิร์นครีเอชั่น.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, ณิชยา พิทยาพงศกร, ทศพรวิญญู ฐิติรัตน์สกุล. (2564). ประเทศไทยในอนาคต
Future Thailand มิติที่ 3 การศึกษาไทย. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สมชาย ธนามั่นคง. (2563). การสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ปานเพชร. (2564). กลยุทธ์การวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพขององค์กร.
วารสารเทคโนโลยีและนวัตกรรมศึกษา. ปีที่ 14 ฉบับที่ 4 : 89-101.
- สมชาย พลฤกษ์เพ็ญโสภา. (2561). คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย เพชรรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 : 45-59.
- สมบัติ ศิริธรรม. (2562). ภาวะผู้นำของครูในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกิดผล. (2561). การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
วิชาการ บริหาร.
- สมพงษ์ พัฒนกิจ. (2563). หลักจริยธรรมในการบริหารและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหมาย จันทรทอง. (2557). การบริหารองค์กรและผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สายชล ธรรมสุจริต. (2564). ความซื่อสัตย์ของผู้นำกับความไว้วางใจในองค์กรการศึกษา. วารสารวิจัย
และพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 : 131-144.
- สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา.(2567) [ออนไลน์]. นโยบายการพัฒนาครูและ
บุคลากรอาชีวศึกษา. สืบค้นวันที่ 8 ธันวาคม 2567], จาก <https://shorturl.asia/BU1us>.
- สุพจน์ ประไพเพชร และคนอื่นๆ. (2566). “ภาวะผู้นำ.” แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ. วารสาร
ครุศาสตร์ปัญญา. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 : 13
- สุพจน์ วัฒนจินดา. (2558). ภาวะผู้นำในองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งประเทศไทย.

- สุพัตรา ภูผารัตน์. (2561). ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการทรัพยากรในสถานศึกษา. วารสาร การศึกษาทางไกลและการเรียนรู้ในระบบเปิด. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 : 77-90.
- สุพัตรา วงศ์คำจันทร์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาวดี พิทยา. (2563). จริยธรรมและคุณธรรมในที่ทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี วิเศษรุ่งโรจน์. (2562). จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพล สังข์วงษ์. (2563). การบริหารงานอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล สังข์วงษ์. (2564). การตัดสินใจและการวิเคราะห์ทางเลือกในการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรีย์ อิ่มใจ. (2565). “ผลกระทบของประสบการณ์ทำงานต่อภาวะผู้นำในองค์กรสมัยใหม่.” การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโลกปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจ.
- สุวรรณี คำมั่น. (2560). การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 : 85-96.
- อภิชาติ ชำนาญ. (2562). การสื่อสารและทักษะการฟังในงานบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิวัฒน์ สุวรรณณา. (2563). การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย.
- อรพรรณ มูลมณี. (2564). การจัดการทรัพยากรในการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรรธรณ ดวงจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษากับความรับผิดชอบต่อองค์กร. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรธรณ วงศ์นรา. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 : 89-102.
- อรุณี เกษเกษม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน. วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 : 31-45.

- อัจฉรา สุรินทร์. (2565). การสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานและสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภาภรณ์ ศรีพนม. (2561). ทักษะการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ. วารสารการบริหารการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 : 58-70.
- อารยา ศรีบุญเรือง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 : 50
- อารีรัตน์ ชัยปัญหา. (2563). บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 : 45-59
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review. 78(2) : 78.
- HermesDigital MarketingThailand. (2565). [ออนไลน์]. ภาวะผู้นำ Leadership. [สืบค้นวันที่ 10 ธันวาคม 2567]. จาก <https://shorturl.asia/h56wY>
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly, 16(3) : 321-339.
- https://3ynihrnjb7v5zcebdgtvag.on.drv.tw/ThunkableTest/UserFiles/daniel_larry.html
- Robbins. (1991). อ้างถึงใน ดวงใจ นิลพันธุ์. (2543). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารความพึงพอใจในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.” ศึกษารณิบริษัทในกลุ่มธุรกิจ สื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- SHiFT Your Future. (2564) [ออนไลน์]. 7 ทักษะสำคัญต้องมี เพื่อก้าวสู่การเป็น “ผู้นำ” ที่ดี. [สืบค้น วันที่ 8 ธันวาคม 2567], จาก <https://www.shiftyourfuture.com/blog/7-skill-for-leader>

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของหัวข้อกับวัตถุประสงค์
- ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มทดลอง (Try-out)
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ

- รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของหัวข้อกับวัตถุประสงค์

ที่ อว ๗๑๐๔.๖/๐๒๓



ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคั่นคว้าอิสระ
เรียน

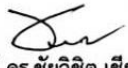
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามพร้อมแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ด้วย นายภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข) รอบเสาร์-อาทิตย์ หลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำโครงการการคั่นคว้า
อิสระ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง
๕ จำแนกตามประสบการณ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำคั่นคว้าอิสระ โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานในรายละเอียดโดยตรงด้วยตนเอง ทั้งนี้จะนำข้อมูล
ที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการทำโครงการการคั่นคว้าอิสระ
เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ)
หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
โทรศัพท์ : ๐-๒ ๕๕๕ ๒๐๐๐ ต่อ ๓๒๐๙
โทรศัพท์ : ๐๙๔-๖๖๕-๒๙๒๙
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : panuwatwongpana@gmail.com

- ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มทดลอง (Try-out)

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๓๐๔.๖/๐๓๔



ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ พร้อม QR-Code

ด้วย นายภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข) รอบเสาร์-อาทิตย์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำโครงการการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษากาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง ๕ จำแนกตามประสบการณ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๕ โดยทำการ Scan QR Code ผ่าน Google Form ซึ่งนักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการศึกษากาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน สำหรับประกอบการทำโครงการการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

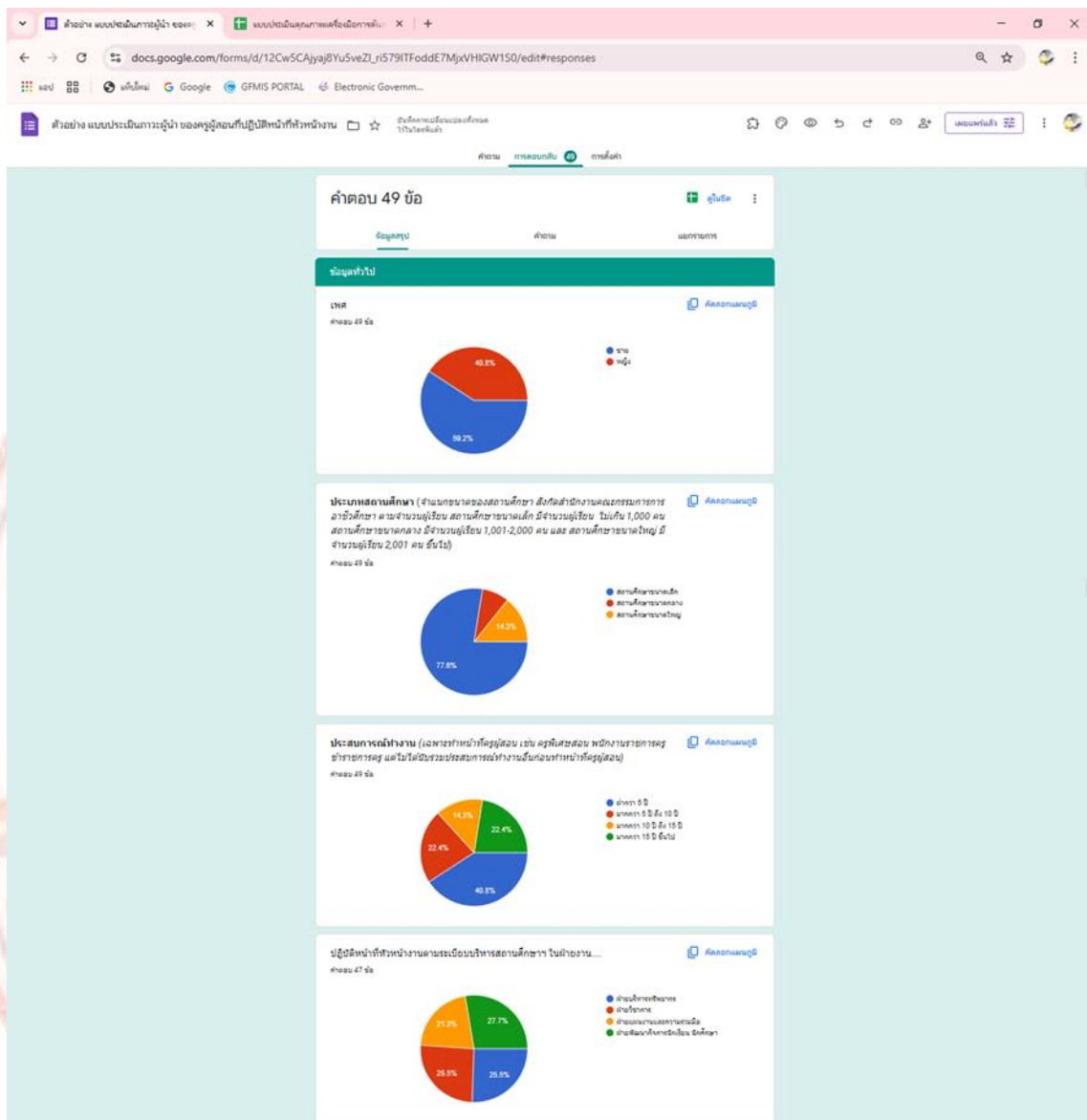
โทรศัพท์ : ๐-๒ ๕๕๕ ๒๐๐๐ ต่อ ๓๒๐๙

โทรศัพท์ : ๐๙๘-๖๖๕-๒๙๒๙

โปรชนียอิเล็กทรอนิกส์ : panuwatwongpan๓๓@gmail.com

สำเนาส่ง : ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๕ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มทดลอง



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ในสถานศึกษา
สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์”

ของ นายภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา

สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ / ตำแหน่ง	สังกัดหน่วยงาน
1.	ดร.กมลวรรณ เชาวช่วงเหล็ก	ปร.ต. (บริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา) แขนงวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล 2 และ ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี	วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล 2 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด เพชรบุรี สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
2.	อ.ดร.สามารถ สว่างแจ้ง	ปร.ต. (บริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา) แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ผู้ช่วยหัวหน้าภาควิชาฝ่ายการฝึกปฏิบัติการ วิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและกิจการนักศึกษา	ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3.	อ.ดร.ศศิภา กันตา	ค.อ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา	
4.	นางสุนารี ขุนณรงค์	ค.อ.ม. (คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ) ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาบัณฑิต สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
5.	นายสุทธิพงษ์ โชติพิสุทธิเมธี	วท.ม. (เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้าน และ ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน	วิทยาลัยเทคนิคบ้าน สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดน่าน สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

The seal of the Ministry of Education, Culture and Sport of Thailand is a circular emblem. It features a central five-tiered umbrella (parasol) with a lotus flower at its base. Above the umbrella are three smaller umbrellas, each flanked by a flame-like motif. The entire design is set against a background of stylized clouds and a sunburst at the top. The text "กระทรวงศึกษาธิการ" (Ministry of Education, Culture and Sport) is written in Thai script around the bottom half of the seal, and "ประเทศไทย" (Thailand) is written at the very bottom.

ภาคผนวก ข

- แบบประเมินภาวะผู้นำ ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน
- แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

แบบประเมินภาวะผู้นำ ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว มี 3 ตอน และมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์

2. แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์ ในรูปแบบของการประเมินตนเอง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของตนเอง

โปรดประเมินตนเองให้ครบทุกข้อและตรงกับข้อเท็จจริง การประเมินนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5

ภาณุวัฒน์ วงศ์ป่าน

นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ประเภทสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก

☐ สถานศึกษาขนาดกลาง

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ทำงาน (เฉพาะทำหน้าที่ครูผู้สอน เช่น ครูพิเศษสอน พนักงานราชการครู ข้าราชการครู แต่ไม่ได้นับรวมประสบการณ์ทำงานอื่นก่อนทำหน้าที่ครูผู้สอน)

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

4. สังกัดฝ่ายบริหาร

☐ ฝ่ายบริหารทรัพยากร

☐ ฝ่ายวิชาการ

☐ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

☐ ฝ่ายพัฒนานักเรียนนักศึกษา

ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์ ในรูปแบบของการประเมินตนเอง

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงภาวะผู้นำของตนเอง

ระดับคะแนนดังนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

ภาวะผู้นำ	ระดับการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความรับผิดชอบ					
1.1 แสดงความตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำของตนเอง ทั้งในด้านบวกและด้านลบ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นโดยไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบหรือกล่าวโทษผู้อื่น					
1.2 ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้วยความจริงใจและความตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
1.3 แก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พร้อมแสดงความรับผิดชอบในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต					
2. ด้านความซื่อสัตย์					
2.1 แสดงความซื่อสัตย์โดยปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนความจริง ทั้งในด้านความคิด คำพูด และการกระทำ					
2.2 แสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องตามจริยธรรมและคุณธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม					
2.3 รักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น พร้อมแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น					

ภาวะผู้นำ	ระดับการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
3. ด้านการวางแผนดำเนินงาน 3.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ					
3.2 สามารถจัดลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระเบียบและสำเร็จตามกำหนด					
3.3 ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงาน พร้อมกำหนดขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบลดปัจจัยความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน					
4. ด้านการเลือกใช้ทรัพยากร 4.1 เลือกใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับงานหรือโครงการ					
4.2 จัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับความต้องการของงานหรือโครงการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความคุ้มค่า					
4.3 พิจารณาและวิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกใช้ทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

ภาวะผู้นำ	ระดับการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
4.4 ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5. ด้านการตัดสินใจ					
5.1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกก่อนตัดสินใจดำเนินงานหรือโครงการ					
5.2 ประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และวางแผนทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการตัดสินใจ					
5.3 เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด					
6. ด้านการให้เกียรติผู้อื่น					
6.1 ยอมรับความแตกต่างในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคุณค่าของผู้อื่น พร้อมปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพและให้เกียรติ					
6.2 หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจแสดงถึงการดูถูก ดูหมิ่น หรือการละเมิดสิทธิของผู้อื่น ทั้งในคำพูดและการกระทำ					
6.3 แสดงความใส่ใจ ความเมตตา และความเข้าใจ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือกันและไว้วางใจกัน					

ภาวะผู้นำ	ระดับการตัดสินใจ				
	5	4	3	2	1
7. ด้านวิสัยทัศน์					
7.1 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะยาว พร้อมทั้งวางแผน แนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว					
7.2 สร้างภาพลักษณ์หรือกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ขององค์กร และสามารถกำหนดกลยุทธ์และแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเติบโต					
7.3 ใช้วิสัยทัศน์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน รวมถึง กำหนดแนวทางในการตัดสินใจและดำเนินงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน					
8. ด้านการสื่อสาร					
8.1 ถ่ายทอดข้อมูล, ความคิด, และวัตถุประสงค์ของการสื่อสารได้ อย่างชัดเจน โดยใช้สัญลักษณ์หรือช่องทางที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้รับ สารเข้าใจตรงกัน					
8.2 เลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร เช่น คำพูด, การเขียน, ภาษากาย, หรือสื่อดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การสื่อสารมี ประสิทธิภาพ					
8.3 สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร พร้อมส่งเสริม การตอบสนองที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของตนเอง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินภาวะผู้นำ ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (QR-code)



โปรดสแกนเพื่อทำแบบประเมิน

แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์

คำชี้แจง :

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบฉบับนี้ เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำในตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลประกอบการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์ และมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 5 จำแนกตามประสบการณ์

เกณฑ์ประเมินความสอดคล้อง :

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน

นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ข้อมูลประกอบการประเมินความสอดคล้อง :

จากการศึกษา ความหมายของภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ โครงสร้างบริหารสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาวิจัยได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ไว้ได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ คือ การกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคลที่แสดงออกถึงความตระหนักรู้ และการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย อีกทั้งยังรวมถึงการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจและความตั้งใจ (สุภาวดี. 2562:45) และ การยอมรับและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำเหล่านั้น โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือโทษผู้อื่น การรับผิดชอบยังรวมถึงการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (สมพงษ์. 2563:102) และ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยมีความตระหนักถึงผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง รวมถึงการยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งในด้านบวกและลบ และการพยายามแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (นิติกร. 2561:58) นิยามความรับผิดชอบ ได้ว่า ความตระหนักรู้ในหน้าที่และพันธกิจที่ตนเองได้รับมอบหมาย และการกระทำด้วยความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ โดยยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำหรือการตัดสินใจของตนเอง ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านความรับผิดชอบ				
1.1 แสดงความตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำของตนเอง ทั้งในด้านบวกและด้านลบ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นโดยไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบหรือกล่าวโทษผู้อื่น				
1.2 ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้วยความจริงใจและความตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด				

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านความรับผิดชอบ 1.3 แก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พร้อมแสดงความรับผิดชอบในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต				

2. ความซื่อสัตย์ คือ คุณลักษณะของการปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงหรือบิดเบือนความจริง ทั้งในด้านความคิด คำพูด และการกระทำ ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นคนที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม (สมชาย.2561:67) และ การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาและจริงใจโดยไม่หลอกลวงหรือบิดเบือนความจริง ไม่ว่าจะเป็นในการพูดหรือการกระทำ และการยึดมั่นในหลักการที่ต้องตามจริยธรรม (สุภาวดี. 2563:54) และ การปฏิบัติตนด้วยความตรงไปตรงมา ไม่โกหกหรือบิดเบือนความจริง และยึดมั่นในคุณธรรมที่ต้องในการกระทำและการพูด ควบคู่ไปกับการรักษาคำมั่นสัญญาและรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตนเอง (ประทีป. 2564:88) นิยามความซื่อสัตย์ ได้ว่า การมีคุณธรรมและจริยธรรมที่แสดงออกผ่านความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่มีการปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งในการกระทำ คำพูด และความคิด นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงการยึดมั่นในหลักการที่ต้อง และความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง เพื่อสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในสังคม

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. ด้านความซื่อสัตย์ 2.1 แสดงความซื่อสัตย์โดยปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนความจริง ทั้งในด้านความคิด คำพูด และการกระทำ				
2.2 แสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ต้องตามจริยธรรมและคุณธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม				
2.3 รักษาความซื่อสัตย์ที่ให้กับผู้อื่น พร้อมแสดงความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น				

3. การวางแผนดำเนินงาน คือ กระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยมีการจัดลำดับขั้นตอน การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และกำหนดกรอบ

เวลาที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรพล. 2563:112) และ กระบวนการกำหนดขั้นตอนและกลยุทธ์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดสรรเวลาและบุคลากร รวมถึงการประเมินความเสี่ยง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เกษมศานต์. 2562:102) และ กระบวนการในการจัดทำแผนการและกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการประสานทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการประเมินความเสี่ยงและปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (ธนธรณ์. 2563:65) นิยามการวางแผนดำเนินงาน ได้ว่า กระบวนการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในกรอบเวลาที่กำหนด

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ด้านการวางแผนดำเนินงาน				
3.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ				
3.2 สามารถจัดลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระเบียบและสำเร็จตามกำหนด				
3.3 ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงาน พร้อมกำหนดขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ ลดปัจจัยความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน				

4. การเลือกใช้ทรัพยากร คือ กระบวนการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับการนำทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเวลา มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการบรรลุเป้าหมายของงานหรือโครงการ (ณัฐวุฒิ. 2562:89) และ กระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลายๆ ตัวเลือก โดยการพิจารณาถึงข้อมูลที่มี วิเคราะห์ผลดีผลเสีย และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ (ปกรณ. 2564:132) และ กระบวนการในการเลือกและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ หรือวัสดุ ให้เหมาะสมกับงานหรือโครงการที่ต้องการดำเนินการ โดย

คำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ (อรพรรณ. 2564:112) นิยามการเลือกใช้ทรัพยากร ได้ว่า กระบวนการตัดสินใจในการเลือกและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ หรือเวลา ให้เหมาะสมและคุ้มค่ากับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานหรือโครงการนั้น ๆ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความจำเป็นและความสำคัญของแต่ละทรัพยากร รวมถึงข้อจำกัดที่มีในการดำเนินงาน

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4. ด้านการเลือกใช้ทรัพยากร				
4.1 เลือกใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับงานหรือโครงการ				
4.2 จัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ เหมาะสมกับความต้องการของงานหรือโครงการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความคุ้มค่า				
4.3 พิจารณาและวิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกใช้ทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ				
4.4 ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้				

5. การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ตัวเลือก โดยการพิจารณาถึงข้อมูลที่มี วิเคราะห์ผลดีผลเสีย และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ (สุรพล. 2564:122) และ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ตัวเลือก โดยการพิจารณาถึงข้อมูลที่มีการประเมินผลกระทบและความเสี่ยง รวมถึงการคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุด (อภิวัฒน์. 2563:89) และ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเลือกจากหลาย ๆ ทางเลือก โดยการพิจารณาข้อมูลที่มี วิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย รวมถึงคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การตัดสินใจนั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการและมีประสิทธิภาพสูงสุด (วิชัย. 2564:112) นิยามการตัดสินใจ ได้ว่า กระบวนการในการเลือกทางเลือกหรือการกระทำจากหลายๆ ตัวเลือก โดยพิจารณาจากข้อมูล ความคิด วิเคราะห์ผลดีผลเสีย และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดตามเป้าหมายหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยอาศัยการประเมินทางเลือกที่มีอย่างรอบคอบ

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5. ด้านการตัดสินใจ				
5.1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกก่อนตัดสินใจดำเนินงานหรือโครงการ				
5.2 ประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และวางแผนทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการตัดสินใจ				
5.3 เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด				

6. การให้เกียรติผู้อื่น คือ การแสดงออกถึงความเคารพและยอมรับในคุณค่าของบุคคลอื่น ผ่านการปฏิบัติที่แสดงถึงความสุขภาพ ความใส่ใจ และความเมตตา โดยไม่ดูถูกหรือละเลยบุคคลอื่น ทั้งในคำพูดและการกระทำ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในสังคม (พรพรรณ. 2563:56) และ การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความคิดเห็นของพวกเขา โดยไม่แสดงออกถึงการดูหมิ่นหรือการล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่นเป็นการแสดงถึงความเอื้อเฟื้อและความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม (อัจฉรา . 2565:103) และ การแสดงความเคารพและยอมรับในคุณค่าและความแตกต่างของผู้อื่น โดยการปฏิบัติต่อบุคคลนั้นด้วยความสุขภาพ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และสิทธิของพวกเขา การให้เกียรติผู้อื่นยังหมายถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและการส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในสังคมหรือองค์กร (วิรัตน์. 2565: 93) นิยามการให้เกียรติผู้อื่น ได้ว่า การแสดงความเคารพและยอมรับในคุณค่าของบุคคลอื่น โดยการปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างสุภาพ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความรู้สึก และสิทธิของผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่นนั้นไม่เพียงแต่การพูดหรือการกระทำที่สุภาพ แต่ยังหมายถึงการยอมรับความแตกต่างของบุคคลและการให้พื้นที่แก่คนอื่นในการแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกอย่างเสรีและเท่าเทียม

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
6 ด้านการให้เกียรติผู้อื่น				
6.1 ยอมรับความแตกต่างในตัวตน ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคุณค่าของผู้อื่น พร้อมปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพและให้เกียรติ				
6.2 หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจแสดงถึงการดูถูก ดูหมิ่น หรือการละเมิดสิทธิของผู้อื่น ทั้งในคำพูดและการกระทำ				
6.3 แสดงความใส่ใจ ความเมตตา และความเข้าใจ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือกันและไว้วางใจกัน				

7. วิสัยทัศน์ คือ การมองไปข้างหน้าหรือการตั้งเป้าหมายในระยะยาว โดยการมีภาพลักษณ์หรือทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการบรรลุในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้สามารถวางแผนและดำเนินการได้อย่างมุ่งมั่นและมีเป้าหมายที่แน่นอน ซึ่งสามารถกระตุ้นให้บุคคลหรือองค์กรพัฒนาและเติบโตไปในทิศทางที่ต้องการ (ธนกร. 2564:78) และ ภาพรวมในอนาคตที่ชัดเจนและมีทิศทาง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นหรือเป้าหมายระยะยาวของบุคคล องค์กร หรือสังคม โดยมีการตั้งเป้าหมายที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาและความสำเร็จในอนาคต วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดแนวทางในการตัดสินใจและดำเนินการ (วิโรจน์. 2562:134) และ การมีภาพลักษณ์หรือทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต โดยการตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น วิสัยทัศน์ช่วยในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินการ เพื่อให้บุคคลหรือองค์กรสามารถเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ (สมชาย. 2563:45) นิยามวิสัยทัศน์ ได้ว่า ภาพลักษณ์หรือทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตที่บุคคลหรือองค์กรต้องการบรรลุ โดยเป็นการกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางที่สามารถกระตุ้นและเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินการในปัจจุบันและอนาคต วิสัยทัศน์ช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นและสามารถวางแผนได้อย่างมีกลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
7. ด้านวิสัยทัศน์				
7.1 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในระยะยาว พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว				
7.2 สร้างภาพลักษณ์หรือกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร และสามารถกำหนดกลยุทธ์และแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาและเติบโต				
7.3 ใช้วิสัยทัศน์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน รวมถึงกำหนดแนวทางในการตัดสินใจและดำเนินงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน				

8 การสื่อสาร คือ กระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูล, ความคิด, ความรู้สึก หรือความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้สัญญาณต่าง ๆ เช่น คำพูด, ภาษากาย, และสื่ออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การสื่อสารมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (อภิชาติ. 2562:120) และ รังสรรค์ (2556 อ้างถึงใน สัญชาติ, นันทนา, นาถพิ 2561:4) ได้กล่าวไว้ว่า ก่อนที่การสื่อสารจะเกิดขึ้นจะต้องมีการถ่ายทอดวัตถุประสงค์ระหว่างผู้ส่งและผู้รับข่าวสารข้อมูล ข้อความ (Message) เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดความคิดให้อยู่ในรูปสัญลักษณ์ (Encodes) จากนั้นข้อความจะส่งผ่านสื่อ หรือช่องทางการสื่อสารไปสู่ผู้รับสาร แล้วผู้รับสารจะแปลหรือตีความภาษาข้อความเป็นความคิด (Decodes) และ กระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูล, ความรู้สึก, ความคิด หรือความคิดเห็นจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เช่น คำพูด, การเขียน, ภาษากาย หรือสื่อดิจิทัล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพ (ธนากร. 2564:88) นิยามการสื่อสาร ได้ว่า กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด ความรู้สึก หรือข้อความระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความเข้าใจผิด และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคู่สื่อสาร การสื่อสารที่ดีประกอบด้วย การฟังอย่างตั้งใจ การใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม การสื่อสารอย่างชัดเจน และการตอบสนองที่แสดงถึงความเข้าใจ

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์ประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
8. ด้านการสื่อสาร				
8.1 ถ่ายทอดข้อมูล, ความคิด, และวัตถุประสงค์ของการสื่อสารได้อย่างชัดเจน โดยใช้สัญลักษณ์หรือช่องทางที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจตรงกัน				
8.2 เลือกใช้ช่องทางการสื่อสาร เช่น คำพูด, การเขียน, ภาษากาย, หรือสื่อดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ				
8.3 สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร พร้อมส่งเสริมการตอบสนองที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน				

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่



ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมิน
- หาค่าความเชื่อมั่น (reliability - Cronbach's Alpha method)
- ใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science : SPSS วิเคราะห์ข้อมูล

- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมิน

ผลการหาค่าความสอดคล้องของแบบประเมิน

ประเด็นประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปรผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ							
1.1 แสดงความตระหนักถึงผลกระทบของการกระทำของตนเอง ทั้งใน ด้านบวกและด้านลบ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นโดยไม่หลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบหรือกล่าวโทษผู้อื่น	+	+	+	+	+	1	ใช้ได้
1.2 ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้วยความตั้งใจและความตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	+	+	+	+	+	1	ใช้ได้
1.3 แก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พร้อมแสดง ความรับผิดชอบในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเพื่อป้องกันปัญหา ในอนาคต	+	+	+	+	+	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2. ด้านความซื่อสัตย์							
2.1 แสดงความซื่อสัตย์โดยปฏิบัติตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน ความจริง ทั้งในด้านความคิด คำพูด และการกระทำ	+	+	+	+	+	1	ใช้ได้
2.2 แสดงออกถึงการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องตามจริยธรรมและ คุณธรรม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม	+	+	+	+	+	1	ใช้ได้
2.3 รักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น พร้อมแสดงความรับผิดชอบต่อ การกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	+	+	+	+	+	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3. ด้านการวางแผนดำเนินงาน							
3.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งวางแผนแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	+	+	+	+	+	1	ใช้ได้
3.2 สามารถจัดลำดับขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมกำหนด กรอบเวลาที่ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระเบียบและสำเร็จ ตามกำหนด	+	+	+	+	+	1	ใช้ได้
3.3 ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงาน พร้อม กำหนดขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบลดปัจจัยความเสี่ยงที่ส่งผลการ ดำเนินงาน	0	+	+	+	+	0.8	ใช้ได้

ผลการหาความสอดคล้องของแบบประเมิน

ประเด็นประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปรผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านที่ 4. ด้านการเลือกใช้ทรัพยากร							
4.1 เลือกใช้ทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ ให้เหมาะสมกับงานหรือโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2 จัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ เหมาะสมกับความต้องการของงานหรือโครงการ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 พิจารณาและวิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกใช้ทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4 ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้น ความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5. ด้านการตัดสินใจ							
5.1 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมพิจารณาข้อดีข้อเสีย ของแต่ละทางเลือกก่อนตัดสินใจดำเนินงานหรือโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และวางแผนทาง ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3 เลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการ บรรลุและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 6. ด้านการให้เกียรติผู้อื่น							
6.1 ยอมรับความแตกต่างในส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือคุณค่าของผู้อื่น พร้อมปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพและให้เกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2 หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจแสดงถึงการดูถูก ดูหมิ่น หรือการละเมิด สิทธิของผู้อื่น ทั้งในคำพูดและการกระทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3 แสดงความใส่ใจ ความเมตตา และความเข้าใจ เพื่อสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ร่วมมือกันและไว้วางใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

- หาค่าความเชื่อมั่น (reliability - Cronbach's Alpha method)

ตัวอย่าง การใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science : SPSS วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) แบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha method)

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	25	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.579	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.2400	.77889	25
VAR00002	4.2800	.67823	25
VAR00003	4.4400	.58310	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.7200	.877	.553	.175
VAR00002	8.6800	1.227	.402	.457
VAR00003	8.5200	1.593	.242	.661

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.9600	2.290	1.51327	3

- ใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science : SPSS วิเคราะห์ข้อมูล

การใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science : SPSS หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ของภาวะผู้นำโดยแยกเป็นรายด้าน

Report									
ประเภทการดำเนินงาน		ตามความรับผิดชอบ	ตามความซื่อสัตย์	ตามการวางแผนดำเนินงาน	ตามการเลือกใช้อำนาจ	ตามการตัดสินใจ	ตามการให้เกียรติผู้อื่น	ตามความสัมพันธ์	ตามการสื่อสาร
ต่ำกว่า 5 ปี	Mean	3.9804	4.2843	3.9510	3.9926	4.0392	4.1471	3.9902	4.0882
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
	Std. Deviation	.59142	.59250	.63103	.48260	.44770	.55772	.48190	.46644
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	Mean	4.4837	4.7059	4.3595	4.4951	4.4248	4.6340	4.4837	4.5163
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
	Std. Deviation	.52202	.42503	.50263	.51110	.51674	.44848	.50471	.54697
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	Mean	4.7143	4.8435	4.5850	4.7602	4.6735	4.8435	4.7415	4.7619
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
	Std. Deviation	.41944	.31988	.43849	.34970	.36318	.27303	.36174	.39675
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	Mean	4.8750	4.8750	4.7083	4.7708	4.7986	4.8958	4.7917	4.8333
	N	48	48	48	48	48	48	48	48
	Std. Deviation	.23445	.22413	.31228	.30871	.28961	.18394	.34808	.31510
Total	Mean	4.5549	4.7088	4.4359	4.5453	4.5183	4.6685	4.5421	4.5861
	N	182	182	182	182	182	182	182	182
	Std. Deviation	.54539	.44741	.53872	.50584	.48989	.46286	.51413	.51220

การใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science : SPSS หาค่าความแปรปรวน และเปรียบเทียบภาวะผู้นำในภาพรวม

Descriptives								
ภาวะผู้นำภาพรวม								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 5 ปี	31	4.0474	.44547	.08001	3.8840	4.2108	3.29	5.00
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	31	4.5343	.42853	.07697	4.3771	4.6915	3.65	5.00
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	31	4.7564	.27694	.04974	4.6548	4.8580	3.69	5.00
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	31	4.7772	.22221	.03991	4.6957	4.8587	4.17	5.00
Total	124	4.5288	.45931	.04125	4.4472	4.6105	3.29	5.00

Test of Homogeneity of Variances

ภาวะผู้นำภาพรวม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6.924	3	120	.000

ANOVA

ภาวะผู้นำภาพรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10.704	3	3.568	28.087	.000
Within Groups	15.245	120	.127		
Total	25.949	123			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ภาวะผู้นำภาพรวม

Scheffe

(I) ประสิทธิภาพการทำงาน	(J) ประสิทธิภาพการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	-.48690*	.09053	.000	-.7436	-.2302
	มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	-.70901*	.09053	.000	-.9657	-.4523
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	-.72984*	.09053	.000	-.9865	-.4731
มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.48690*	.09053	.000	.2302	.7436
	มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	-.22211	.09053	.117	-.4788	.0346
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	-.24294	.09053	.071	-.4997	.0138
มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.70901*	.09053	.000	.4523	.9657
	มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	.22211	.09053	.117	-.0346	.4788
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	-.02083	.09053	.997	-.2775	.2359
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.72984*	.09053	.000	.4731	.9865
	มากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี	.24294	.09053	.071	-.0138	.4997
	มากกว่า 10 ปี ถึง 15 ปี	.02083	.09053	.997	-.2359	.2775

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายภาณุวัฒน์ วงศ์ปาน
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาภาวะผู้นำของครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5
สาขาวิชา	บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
ประวัติ	เกิดเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2529 จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2568	: ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
พ.ศ. 2561	: ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) วิทยาลัยเชียงราย
พ.ศ. 2552	: อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (อส.บ.) สาขาวิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2566	: ครู (คศ.1) แผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ๒ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2564	: ครู (ครูผู้ช่วย) แผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ๒ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2559	: ครูพิเศษสอน แผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคปัว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ