



ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต ๑



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต ๑



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

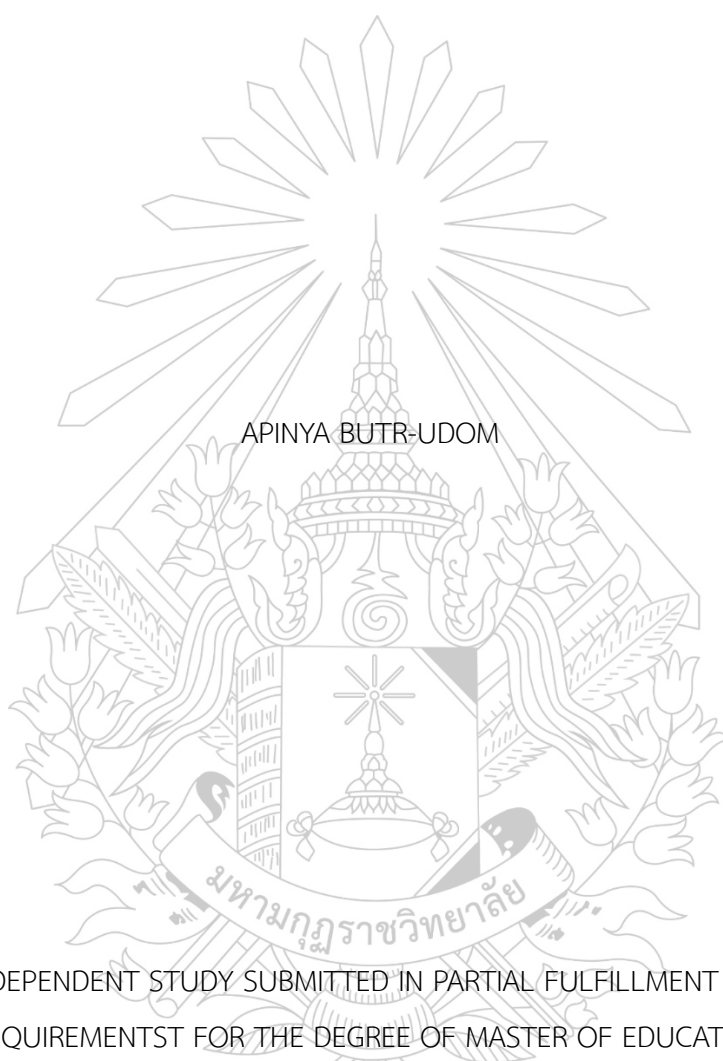
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

INTEGRATED LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONG KHAI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต ๑
ชื่อนักศึกษา	อภิญา บุตรอุดม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑
ชื่อนักศึกษา	อภิญา บุตรอุดม
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางการพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 277 คน จาก 152 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครูผู้สอน 247 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.31) เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการและด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$) และด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบตามตัวแปรต่างๆ พบว่า ผู้บริหารมีการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของตนเองสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) สถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีระดับภาวะผู้นำสูงกว่าขนาดกลาง ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อภาวะผู้นำเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนา ด้านการมุ่งความสำเร็จโดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายภาคีความร่วมมือ การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมโดยการ

บริหารความหลากหลายของบุคลากรและการจัดโครงสร้างการทำงานแบบยืดหยุ่น และการพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการด้วยการมองภาพรวมองค์กรและการประสานความสมดุลระหว่างการสร้างนวัตกรรมกับการบริหารความเสี่ยง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการประกอบด้วย 4 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม 2) การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่เน้นการแสดงศักยภาพหลากหลาย และ 4) การสร้างกลไกการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักประชาธิปไตย ความยั่งยืน นวัตกรรม และการเรียนรู้เป็นแนวทางในการบูรณาการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การพัฒนาภาวะผู้นำ



ABSTRACT

Independent study Topic	INTEGRATED LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1
Student's Name	Apinya Butr-udom
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Associate Professor Dr. Pim-on Sod-ium

This study aimed to investigate the level of integrative leadership among school administrators under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 1, compare integrative leadership across various variables, and identify development approaches. The sample consisted of 30 school administrators and 247 teachers, totaling 277 participants. Research instruments included a 4-dimension integrative leadership questionnaire and in-depth interview forms. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent t-test, and One-Way ANOVA.

The findings revealed that

1) the overall integrative leadership of school administrators was at a high level ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.31). When examined by dimension, teamwork and integrated vision had the highest equal mean scores ($\bar{x} = 4.39$), followed by creativity ($\bar{x} = 4.30$) and success achievement ($\bar{x} = 4.27$), respectively.

2) Comparative analysis showed that administrators rated their own integrative leadership significantly higher than teachers did ($p < 0.01$). Schools of different sizes demonstrated significantly different levels of integrative leadership ($p < 0.05$), with small and large schools showing higher leadership levels than medium-sized schools. Work experience affected only two dimensions: success achievement and creativity.

3) The development approaches for integrative leadership comprised four main strategies: 1) creating shared vision and goals through participatory processes, 2) integrating technology and innovation to enhance efficiency, 3) developing flexible

work systems that emphasize diverse potential demonstration, and 4) establishing continuous learning and adaptation mechanisms. These approaches are guided by the principles of democracy, sustainability, innovation, and lifelong learning as integration frameworks.

Keywords: Integrative Leadership, School Administrators, Educational Management, Leadership Development



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่ายที่ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบพระคุณ ดังนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท และขอกราบขอบพระคุณท่านอธิการบดีและคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ที่กรุณาเป็นประธานการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย รวมถึงคณาจารย์ผู้สอนและคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ปรึกษาและคอยชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยครั้งนี้ จนได้ข้อมูลและความรู้ที่มีคุณค่าสำหรับงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของพระเมธีปริยัติธาดา,ดร. ที่เมตตาส่งเสริมสนับสนุน ให้พลังใจ พร้อมผลักดันให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดามารดาผู้ให้กำเนิด ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนและเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนในทุกด้านจนสำเร็จการศึกษา รวมถึงญาติมิตรทุกท่านที่คอยห่วงใยและให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนสำเร็จการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระรัตนตรัย และขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

อภิญญา บุตรอุดม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	6
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ.....	22
2.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ.....	35
2.5 บริบทพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.....	39
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	55
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.....	64
4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.....	70
4.5 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง บูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1.....	80
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	98
5.2 อภิปรายผล.....	102
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	128
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	135
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	137

ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	143
ภาคผนวก ฌ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)ของแบบสอบถาม และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	146
ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	150
ประวัติผู้วิจัย.....	152



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ของศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศได้ก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านทั้งวัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยังได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการนำพาการศึกษาไทยไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำที่มีศักยภาพจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย ประสานความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม ความสามารถในการนำของผู้บริหารการศึกษาจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องก้าวข้ามกรอบบทบาทแบบดั้งเดิมที่เป็นเพียงผู้จัดการหรือผู้กำกับดูแล มุ่งสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พวกเขาต้องสามารถบูรณาการองค์ความรู้จากศาสตร์หลากหลายแขนงเข้าด้วยกัน ทั้งศาสตร์การบริหารจัดการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ จิตวิทยาการศึกษา และศาสตร์การสอนร่วมสมัย ด้วยความรอบรู้เช่นนี้ ผู้บริหารจึงสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากในโลกยุคใหม่ ผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องเท่าทันพลวัตของสังคมโลก สามารถปรับตัวและนำพาองค์กรให้เติบโตท่ามกลางความท้าทายที่ไม่หยุดนิ่ง เพื่อสร้าง

รากฐานการศึกษาที่มั่นคงสำหรับอนาคตของเยาวชนและประเทศชาติ การที่ผู้นำสามารถผสานแนวคิด วิธีการ และทรัพยากรต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบจะช่วยสร้างความได้เปรียบและความยั่งยืนให้กับองค์กร ดังที่ เก็จกัญญา จิตเสน (2566) ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำคุณลักษณะ พฤติกรรมและสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นความสำคัญของบุคคล นโยบาย และระบบการทำงานให้เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการยังมีความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังที่ Abdallah (2016) ได้เสนอว่า การบูรณาการความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา จึงไม่เพียงหมายถึงการผสมผสานรูปแบบการบริหารที่หลากหลายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยผู้นำเชิงบูรณาการจะต้องมีความสามารถในการคิดเชิงระบบ สามารถเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีทักษะในการบริหารจัดการที่หลากหลาย เป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสมดุลระหว่างการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและการดูแลบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีการกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม อำเภอโพธิ์ตาก และอำเภอสระใคร มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 156 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา 143 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 13 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งสิ้น 1,824 คน และมีนักเรียน 24,567 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566) จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายหลายประการ อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา โดยเฉพาะประเด็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบันผลการสำรวจเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับกรอบการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการและการ

ควบคุม มากกว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการรับมือกับความท้าทายที่มีความซับซ้อนและหลากหลายมิติในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านการบริหารจากผู้กำกับควบคุมสู่ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและเสริมพลังจึงเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ได้แก่ ผลการสอบ ONET ของนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กการขาดแคลนครูผู้สอนในบางสาขาวิชา การกระจายตัวของนักเรียนที่ไม่สม่ำเสมอ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล และการปรับตัวเข้าสู่การจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ปี 2565-2566 แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดมีผลการประเมินในระดับปานกลางถึงดี อย่างไรก็ตาม ยังมีโอกาสในการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการบูรณาการการทำงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ภายในสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง นำไปปรับใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันให้เกิดประสิทธิผลได้มากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับใด

1. 2 ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและครูผู้สอน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.3.2 ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.3.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จาก 152 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,476 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 171 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,305 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 305 คน จาก 152

โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 35 คน และครูผู้สอน 270 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่

กลุ่มเป้าหมาย ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

1) ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

(1) ผู้บริหาร

(2) ครูผู้สอน

2) ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(1) ขนาดเล็ก

(2) ขนาดกลาง

(3) ขนาดใหญ่

3) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

(1) น้อยกว่า 5 ปี

(2) ระหว่าง 5-10 ปี

(3) มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมืองค์ประกอบดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งความสำเร็จ

2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

พื้นที่ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยดังต่อไปนี้

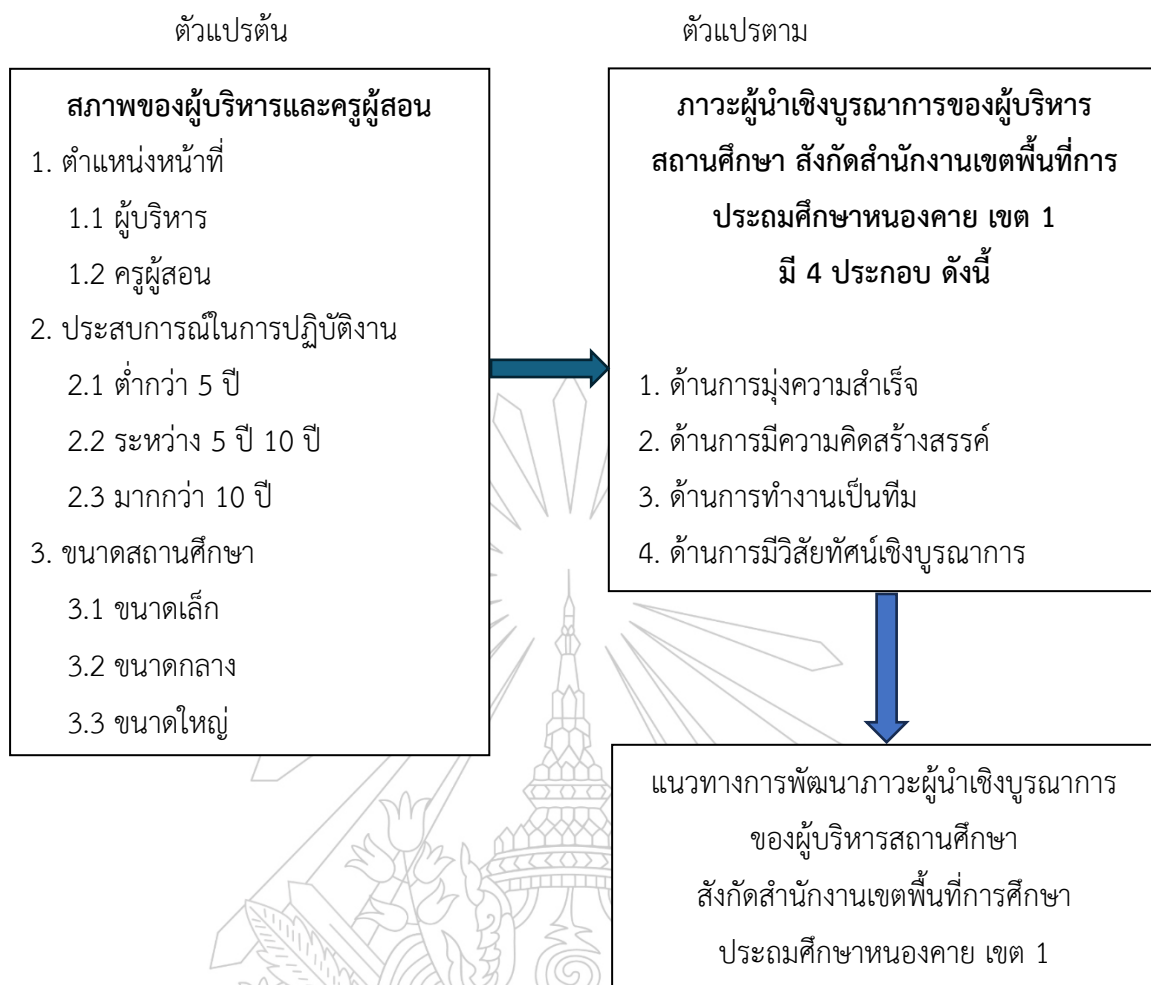
1.5.1 นำผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีทิศทาง

1.5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถออกแบบ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารที่มีความเฉพาะเจาะจงและตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

1.5.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือ หรือแนวปฏิบัติในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและต้องการการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของ ศักดา พรหมกุล (2563), ศักดา พรหมกุล และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2565), อติศร พูนสวัสดิ์ และชิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566), เขตรัฐ จันทิห์ล้ำและบุญช่วย ศิริเกษ (2566), เกียรติภิญญา จิตเสนและคณะ (2566), ปณิดดา ศิลปะชัย และทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2567), รัชนัย นามทองจันทร์ และคณะ (2567), Scheer (2021), Mohammed et al. (2021), Amenumay and Badu (2024), Baharuddin et al. (2023), Hadi, Pumomo, and Imron (2024), Galorio and Bauyot (2024) ผู้วิจัยสรุปได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมุ่งความสำเร็จ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ และได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ผู้นำ คือ บุคคลผู้ซึ่งมีศักยภาพในการใช้อิทธิพลศิลปะการโน้มน้าวใจและความสามารถในการชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากสมาชิกในองค์กรหรือกลุ่ม อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้

1.7.2 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำ คือศิลปะแห่งการประสานพลังใจของทีมสู่จุดหมายร่วมกันด้วยวิสัยทัศน์อันกว้างไกล เป็นแรงบันดาลใจให้ทีม ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนองค์กร สู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

1.7.3 การบูรณาการ (Integration) หมายถึง กระบวนการนำองค์ประกอบหรือระบบต่างๆ ที่แยกกันอยู่มาผสมผสานและประสานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน โดยคงไว้ซึ่งลักษณะเฉพาะและจุดแข็งของแต่ละส่วน แต่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าการทำงานแยกกัน

1.7.4 ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrated Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผสมผสานและเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ แนวคิด วิธีการ ทรัพยากร บุคลากร วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยี เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบครบถ้วน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกในทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างยั่งยืนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน พร้อมคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1) การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพ มุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ด้วยการวางแผนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ได้เกิดจากโชคชะตาหรือความบังเอิญ แต่เป็นผลจากการหล่อหลอมวินัยและพฤติกรรมเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ

2) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ปรับปรุงสิ่งเดิม หรือผสมผสานแนวคิดต่างๆ เพื่อสร้างวิธีการทำงานที่มีคุณค่า ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการมองปัญหาจากมุมมองที่แตกต่าง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมภายใต้ข้อจำกัดและสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

3) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีทักษะและความรู้หลากหลายมาร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และความยืดหยุ่นในการประสานงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

4) การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมและเชื่อมโยงองค์ประกอบหลากหลายมิติเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทั้งการกำหนด เผยแพร่ และวางกรอบแนวทางปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยไม่แยกส่วนแต่บูรณาการความรู้จากหลายสาขา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาและพัฒนาองค์การอย่างสมดุลและยั่งยืน

1.7.5 แนวทางการพัฒนา หมายถึง กรอบวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นขององค์กรในทุกมิติ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และ กระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการขององค์กร

1.7.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอสังคม อำเภอโพนพิสัย และอำเภอศรีบุญเรือง

1.7.7 สถานศึกษา ตามความหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้คำนิยาม มาตรา 4 ในพระราชบัญญัติ สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดความหมายไว้ว่า สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

1.7.8 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ

1.7.9 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การจำแนกบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยกำหนดตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นหลัก จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
- 2) ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง บุคลากรอื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

1.7.10 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน ซึ่งแบ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

- 1) ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน
- 2) ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน
- 3) ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

1.7.11 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษา จนถึงปัจจุบันจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์ทำงานที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี
- 2) ระหว่าง 5 - 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ทำงานที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบันมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ทำงานที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบันมากกว่า 10 ปี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.4 การเชื่อมโยงและวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3.3 นิยามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.4 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.4.1 ความเป็นมา

2.4.2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

2.4.3 การจัดการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) กำหนดหลักเกณฑ์ในการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษาโดยเน้นให้มีการกระจายอำนาจทางการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษามีสถานะเป็นนิติบุคคลมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2565) - กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2566) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาภายใต้บริบทแห่งความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการและการเรียนการสอน

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำทางวิชาการที่มีหน้าที่พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

นิพนธ์ วรรณเวช (2566) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World หมายถึง ผู้นำที่ต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้สูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้ความไม่แน่นอน

Sergiovanni (2015 p. 34) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทหลักในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาครูและหลักสูตร

Marzano .Waters. & McNulty (2016 p. 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และสร้างผลกระทบทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนผ่านการนำองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Hallinger (2019 p. 126) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำทางวิชาการที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพันธกิจ จัดการหลักสูตรและการสอน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน

Hargreaves & Fink (2017 p. 22-23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่สร้างความยั่งยืนในการพัฒนาการศึกษา โดยคำนึงถึงผลกระทบระยะยาวต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพของครู

Leithwood & Louis (2021 p.45) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผ่านวิสัยทัศน์ร่วมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Bush (2020 p.15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทาง สร้างความสอดคล้องระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ และพัฒนาบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

Harris (2022 p.87) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำที่สามารถกระจายภาวะผู้นำและสร้างความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบจากทักษะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำเชิงบูรณาการที่มีศักยภาพในการผสมผสานศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหาร โดยมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาบุคลากรขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา และนำการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ภายใต้วิสัยทัศน์อันกว้างไกลและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

2.1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ได้วางกรอบภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยแบ่งการบริหารออกเป็น 4 มิติหลัก อันเปรียบเสมือนเสาหลักแห่งการศึกษาให้มั่นคงยั่งยืน ดังต่อไปนี้

1. การบริหารวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางปัญญา นำการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและตอบสนองบริบทแห่งยุคสมัย หล่อหลอมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เสมือนดวงอาทิตย์ที่ระบบสุริยะโคจรรอบ ส่งเสริมครูในการสร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนควบคู่กับความสุข กำกับดูแลระบบการวัดและประเมินผลที่สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน และวางระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เข้มแข็ง ดุจสายธารที่หล่อเลี้ยงให้การศึกษาเติบโตงอกงามอย่างไม่หยุดยั้ง

2. การบริหารงบประมาณ

ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนทางการเงินที่เปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดคุณค่าสูงสุด บริหารทรัพย์สินของสถานศึกษาด้วยหัวใจแห่งธรรมาภิบาล โปร่งใส พร้อม

ทั้งเป็นนักระดมทรัพยากรที่ชาญฉลาด สานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนเพื่อสร้างเครือข่ายการสนับสนุนทางการศึกษา โดยยึดหลักความคุ้มค่าและประโยชน์ของผู้เรียนเป็นดั่งเข็มทิศนำทาง

3. การบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารในบทบาทนี้ต้องเป็นดั่งสถาปนิกแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกแบบอัตรากำลังของบุคลากร สรรหาบุคลากรที่มีหัวใจนักการศึกษา หล่อหลอมพัฒนาศักยภาพครูผ่านการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวินัยอันเป็นรากฐานแห่งความสำเร็จ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยใจที่เป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกคนเติบโตและก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. การบริหารทั่วไป

ผู้บริหารต้องเป็นนักประสานที่เชี่ยวชาญ ดูแลงานธุรการให้ราบรื่น จัดการอาคารสถานที่ให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่รื่นรมย์ เอาใจใส่กิจการนักเรียน ประสานสัมพันธ์กับชุมชน ประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอย่างกลมกลืน พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อการค้นหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

การบริหารทั้ง 4 งานนี้ เป็นการบูรณาการศาสตร์แห่งการบริหารเข้าด้วยกัน ไม่อาจแยกขาดจากกันได้ หากต้องบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน ภายใต้ร่มเงาแห่งหลักการกระจายอำนาจอันเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนดังดั่งลำน้ำหลายสายที่ไหลมารวมกัน และความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาที่เปี่ยมด้วยอิสระและความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แท้จริง จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถผสมผสานศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารเข้าด้วยกันอย่างลงตัว เปรียบเหมือนจิตรกรที่ผสมสีให้กลมกลืนงดงาม โดยมีเป้าหมายอันสูงส่งเดียวกัน นั่นคือการหล่อหลอมผู้เรียนให้เปล่งประกายตามศักยภาพของตน เติบโตเป็นพลเมืองที่งดงามทั้งความรู้และคุณธรรม พร้อมทั้งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติสืบไป ภารกิจอันยิ่งใหญ่นี้ ย่อมต้องอาศัยผู้บริหารที่มีทั้งวิสัยทัศน์อันกว้างไกล หัวใจที่เปี่ยมด้วยความมุ่งมั่น และสองมือที่พร้อมลงมือทำอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อนำพาการศึกษาไทยสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

Leithwood และ Riehl (2003) ระบุบทบาทสำคัญของผู้บริหารไว้ 4 ประการ คือ

1. การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา โดยสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมายที่ชัดเจน
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผ่านการสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้
3. การปรับปรุงองค์กร โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง
4. การบริหารจัดการการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ธีระ รุญเจริญ (2563, หน้า 89) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการสอน และการประเมินผลการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2564, หน้า 156) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2565, หน้า 234) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2566, หน้า 178) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารจัดการ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Bush & Glover (2020 p. 45) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำที่ส่งเสริม วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและบุคลากร

Harris & Jones (2020 p. 123) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวและนำองค์กรผ่านวิกฤตต่างๆ โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของโควิด-19

Fullan (2021 p. 78) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น นวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและสร้างความยั่งยืนในระบบการศึกษา

Leithwood & Sun (2022 p. 227) นิยามว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Hargreaves & O'Connor (2023 p. 56) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายต่างๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

Robinson & Gray (2024 p. 189) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ออกแบบและพัฒนา ระบบนิเวศทางการศึกษาที่ส่งเสริมทักษะสำหรับอนาคต โดยบูรณาการเทคโนโลยีและการเรียนรู้แบบผสมผสานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่ท้าทายและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ เพื่อการเชื่อมประสาน การบริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากร พัฒนาด้านวิชาการ การเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับชุมชน ที่มีคุณธรรมจริยธรรมอันจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและนักเรียนต่อไป

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 แบ่งออกเป็น 4 งานหลัก ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และห้องสมุด การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2. ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การระดมทรัพยากร และการลงทุน เพื่อการศึกษา การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

4. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ

ทั้งนี้ การบริหารงานทั้ง 4 งาน ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดประเภทสถานศึกษาไว้ดังนี้

สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ได้แก่ สถานศึกษาที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป
2. มีการจัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา หรือเทียบเท่าขึ้นไป
3. มีการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
4. มีการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการบริหารงบประมาณ และการเงินที่เป็นระบบ

สถานศึกษาประเภทที่สอง ได้แก่ สถานศึกษาที่ขาดคุณสมบัติตามประเภทที่หนึ่งข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้แก่สถานศึกษาแต่ละประเภทจะมีขอบเขตที่แตกต่างกัน โดยสถานศึกษาประเภทที่หนึ่งจะได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษามากกว่าสถานศึกษาประเภทที่สอง เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา

ทั้งนี้ สถานศึกษาประเภทที่สองมีอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ยกเว้น การดำเนินงานด้านงบประมาณหน้าที่การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง ในกรณีจำเป็นสำหรับการดำเนินการ หากสถานศึกษาประเภทที่สองร้องขอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการแทนได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ (2564, หน้า 115) กล่าวว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เปรียบเสมือนการเป็นผู้อำนวยการความสวดกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพ เป็นผู้เชื่อมโยงความแตกต่างให้กลายเป็นพลัง และเป็นผู้กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอน

วิโรจน์ สารัตนะ (2564, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสถานการณ์เฉพาะ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นิษฐา ศรีอนันต์ (2565, หน้า 67) กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นการหลอมรวมศาสตร์และศิลป์เข้าด้วยกัน ผู้นำที่ยิ่งใหญ่คือผู้ที่สามารถผสานความแข็งแกร่งและความอ่อนโยน ความกล้าหาญและความเห็นอกเห็นใจ ความมุ่งมั่นและความยืดหยุ่น ให้สมดุลกันได้อย่างลงตัว

วีระชัย ณ นคร (2567, หน้า 124) กล่าวว่าภาวะผู้นำคือการเป็นแสงส่องทางในยามที่ทุกคนอยู่ในความมืดมิด เป็นทั้งเข็มทิศที่ชี้นำทิศทาง เป็นกระจกที่สะท้อนให้เห็นความเป็นจริง และเป็นหัวใจที่ส่งต่อพลังความเชื่อมั่นและความหวังให้กับทุกคนในทีม

Jacobs (1970) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศ เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่า หากทำตามแล้วจะบรรลุผลที่ต้องการ

Stogdill (1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือสัมพันธภาพของการทำงานระหว่างกลุ่มสมาชิก โดยผู้นำเข้าร่วมดำเนินงาน และใช้ความสามารถให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จสลุลงโดยสมบูรณ์

Sergiovanni & Moore (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจิตใจของผู้นำกับผู้ตามประพฤติปฏิบัติซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ หรือ จุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตาม

Yulk (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล โน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

จากคำนิยามหรือความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือศิลปะแห่งการประสานพลังใจของทีม สู่จุดมุ่งหมายร่วมกันด้วยวิสัยทัศน์อันกว้างไกล เป็นแรงบันดาลใจให้ทีม ได้พัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนองค์กร สู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง (2564, หน้า 93) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของการพัฒนาองค์กร การสร้างนวัตกรรม และการปรับตัวขององค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ทองฟู ศิริวงศ์ (2566, หน้า 84) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการสร้างคามยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร

ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2566, หน้า 127) กล่าวว่าความสำคัญของภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การบริหารจัดการความเสี่ยง และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร รวมถึงการเป็นแบบอย่างในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

Northouse (2020, p.78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคที่มีความผันผวนสูง

Riggio (2021, p.156) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงาน การรักษามูลค่าองค์กรที่มีความสามารถ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรม

Kellerman (2022, p.234) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญในการจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อน การสร้างความยืดหยุ่นในองค์กร และการนำพาองค์กรผ่านวิกฤตต่างๆ

Edmondson (2023, p.92) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพสูง

Day (2023, p.167) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การสร้างความมั่นคง ปลอดภัย ในจิตใจ เพราะภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งจะเป็นดั่งสมอเรือที่ยึดเหนี่ยวให้ทุกคนมั่นคง แม้ในท่ามกลางพายุแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่เพียงอยู่ที่การสร้างผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม แต่ยังอยู่ที่การสร้างคนที่ยอดเยี่ยม เพื่อสืบสานปณิธานและส่งต่อมรดกแห่งความสำเร็จสู่อนาคต

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำได้วิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องตลอดหลายทศวรรษ โดยเริ่มต้นจากทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) ที่ศึกษาคุณลักษณะพิเศษของผู้นำ พัฒนาสู่ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) ที่เน้นรูปแบบการแสดงออกของผู้นำ ต่อมาเกิดทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory) ที่เน้นความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ในยุคปัจจุบัน แนวคิดภาวะผู้นำได้ขยายขอบเขตกว้างไกลครอบคลุมมิติที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ที่เน้นคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ที่เน้นความจริงแท้และความสอดคล้องระหว่างค่านิยมกับการกระทำ และภาวะผู้นำที่มีอารมณ์ดี (Positive Leadership) ที่มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและความเจริญงอกงามของบุคลากร การเป็นผู้นำในปัจจุบันจึงต้องผสมผสานความสามารถหลากหลายมิติและปรับเปลี่ยนแนวคิดให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยมี

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎี (ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, 2564) ซึ่งมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ เป็นแนวคิดดั้งเดิมที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำผ่านคุณลักษณะพิเศษที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยเชื่อว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่เกิดมาพร้อมกับคุณสมบัติเฉพาะตัวที่โดดเด่น ทั้งด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา และความสามารถพิเศษ อาทิ ความเฉลียวฉลาด ความกล้าหาญ ความเด็ดขาด ความมั่นใจในตนเอง ความซื่อสัตย์ และความสามารถในการสื่อสาร

อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยภายหลังพบว่า คุณลักษณะเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำนายความสำเร็จของผู้นำได้สมบูรณ์ เนื่องจากความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมหลายประการ ทั้งสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และความพร้อมของผู้ตาม ทำให้ทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่ามีข้อจำกัดในการอธิบายภาวะผู้นำในบริบทที่แตกต่างกัน แม้จะมีข้อจำกัด แต่ทฤษฎีนี้ยังคงเป็นรากฐานสำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาผู้นำในปัจจุบัน ตัวอย่างผู้นำที่โดดเด่นด้วยคุณลักษณะพิเศษ ได้แก่ มหาตมา คานธี ที่มีความมุ่งมั่นและความอดทน เนลสัน แมนเดลา ที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถให้อภัย มาร์ติน ลูเธอร์ คิง ที่มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจ และวินสตัน เชอร์ชิล ที่มีความกล้าหาญและความเด็ดขาดในยามวิกฤต

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 ที่พัฒนาต่อยอดจากทฤษฎีคุณลักษณะ โดยมุ่งศึกษาว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีการแสดงออกและปฏิบัติตนอย่างไร แทนที่จะเน้นเพียงคุณลักษณะที่ติดตัวมา ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนพฤติกรรมที่เหมาะสม ตัวอย่างที่โดดเด่น คือ Steve Jobs ที่มีพฤติกรรมผสมผสานระหว่างการมุ่งงานที่เข้มข้น เน้นความสมบูรณ์แบบของผลิตภัณฑ์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน แม้จะมีสไตล์การนำที่เข้มงวด แต่ก็สามารถดึงศักยภาพสูงสุดจากทีมงานได้ สิ่งสำคัญของทฤษฎีนี้คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงมักสามารถปรับสมดุลระหว่างพฤติกรรมทั้งสองด้าน โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของทีม

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นแนวคิดของ Fiedler ที่พัฒนาขึ้นจากความเข้าใจว่า ไม่มีรูปแบบการนำแบบใดแบบหนึ่งที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการนำให้

สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมและระดับความพร้อมของผู้ตาม โดยความสำเร็จขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจของผู้นำ

ตัวอย่างผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ คือ ซาตยา นาเดลลา (Microsoft) ที่ปรับรูปแบบการนำจากการชี้นำในช่วงแรกสู่การเปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วมมากขึ้น และ Jack Ma ที่ปรับเปลี่ยนจากการชี้นำทิศทางชัดเจนในช่วงเริ่มต้นสู่การกระจายอำนาจเมื่อองค์กรเติบโต ทฤษฎีนี้ให้ความหมายสำคัญว่า ความสำเร็จของผู้นำอยู่ที่ความสามารถในการอ่านสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนวิธีการนำให้เหมาะสม เพื่อดึงศักยภาพสูงสุดของทีมและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) (1978) เป็นแนวคิดที่ Burns เสนอในปี 1978 มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร โดยผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นปัญญา และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้ก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อบังคับเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน Burns แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่ ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม มีความสัมพันธ์ในด้านความต้องการ ความปรารถนา และค่านิยม โดยยึดจริยธรรมสูงสุดคือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรม ตัวอย่างผู้นำเชิงปฏิรูปที่โดดเด่น ได้แก่ Lee Kuan Yew ที่ปฏิรูปสิงคโปร์สู่ประเทศพัฒนาแล้ว และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงเป็นผู้นำจริยธรรมผ่านโครงการพัฒนาต่างๆ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกที่แสดงถึง การเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีความสามารถอีกด้วย

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) มีความเชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้สไตล์ความเป็นผู้นำหรือแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำบางอย่าง เพื่อที่จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำ ผู้บริหารมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ของผู้นำ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวย

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า ผู้นำ ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย อันเป็นวิธีการที่ผู้นำ ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย จะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ และผู้นำจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น ต่อเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.2.4 การเชื่อมโยงและวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ

การเชื่อมโยงและวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นการเดินทางที่ยาวนานกว่าศตวรรษ โดยแต่ละทฤษฎีไม่ได้เป็นการล้มล้างทฤษฎีเก่า แต่เป็นการต่อยอดและขยายมิติของความเข้าใจให้ครอบคลุมความซับซ้อนของโลกยุคใหม่ เริ่มจากทฤษฎีคุณลักษณะที่ค้นหาคุณสมบัติพิเศษของผู้นำ พัฒนาสู่ทฤษฎีพฤติกรรมที่เน้นสิ่งที่ผู้นำ "ทำ" มากกว่าสิ่งที่พวกเขา "เป็น" เพราะพฤติกรรมสามารถสังเกต เรียนรู้ และพัฒนาได้ เมื่อโลกมีความหลากหลายมากขึ้น ทฤษฎีตามสถานการณ์จึงเกิดขึ้นโดยผสมผสานความเข้าใจเรื่องคุณลักษณะและพฤติกรรมกับการอ่านบริบทแวดล้อม ต่อมาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือกำเนิดขึ้นโดยผสมผสานความงามของทฤษฎีทั้งหมดที่ผ่านมา ในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและการเชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงถือกำเนิดขึ้นเป็นมงกุฎแห่งวิวัฒนาการของการศึกษาภาวะผู้นำ โดยไม่เพียงแต่หลอมรวมทฤษฎีต่างๆ ที่ผ่านมา แต่ยังขยายขอบเขตไปสู่การบูรณาการองค์ความรู้จากวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งจิตวิทยาเชิงบวก นวัตกรรมเทคโนโลยี การจัดการเชิงกลยุทธ์ และปัญญาประดิษฐ์ เพื่อสร้างผู้นำที่สมบูรณ์แบบที่สามารถเป็นทั้งนักวิสัยทัศน์ นักปฏิบัติ นักคิด และนักสร้างแรงบันดาลใจ ที่พร้อมนำทางองค์กรผ่านความท้าทายในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ประมาณปี ค.ศ.1970 กระบวนทัศน์เกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนการเชิงบูรณาการที่พยายามรวมรวมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์มาใช้ร่วมกัน เพื่ออธิบายการมีอิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตาม สอดคล้อง

กับ Wilber (2000) ที่เสนอทฤษฎีบูรณาการ (Integral Theory) โดยผสมผสานมุมมอง 4 ด้าน คือ จิตใจภายใน พฤติกรรมภายนอก วัฒนธรรมร่วม และระบบสังคม

Kuhnert และ Lewis (2017) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการหลอมรวมทฤษฎีต่างๆ ของภาวะผู้นำเข้าด้วยกัน โดยเน้นการพัฒนาทั้งด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการปรับตัว UNESCO (2018) ศึกษาจุดเริ่มต้นของการบูรณาการว่าเป็นแนวคิดในการบูรณาการหลักสูตรเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพจริงในชุมชน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว แนวความคิดเกี่ยวกับการบูรณาการมีเพิ่มขึ้นเนื่องจากความจำเป็นต้องมีความรู้ที่เท่าทันต่อการเพิ่มขึ้นของข้อมูลและวิทยาการในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญทางเทคโนโลยี

Robert Thompson & Sarah Miller (2021) กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสร้างความสำเร็จในการแข่งขันในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านกลยุทธ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์

Wei & Anderson (2023 p. 167-168) ได้อธิบายว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการหลอมรวมแนวคิดการนำสมัยใหม่ที่ผสมผสานระหว่างการบริหารจัดการแบบดั้งเดิมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรและการพัฒนาที่ยั่งยืน

Davidson & Parker (2024 p. 89-90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการว่าเป็นการบูรณาการองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบองค์รวม ทั้งด้านการคิดเชิงระบบ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาทีมงานในยุคดิจิทัล

แต่ละทฤษฎีภาวะผู้นำล้วนถูกพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อประเด็นปัญหาเฉพาะในบริบทที่แตกต่างกัน การบูรณาการแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้เข้าด้วยกันจึงเป็นกุญแจสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้นำสามารถเผชิญกับความท้าทายในโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้นำผสมผสานมุมมองที่หลากหลาย ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม การนำ และการวิเคราะห์สถานการณ์เข้าไว้ด้วยกัน จะช่วยให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hatala และ Hatala (2005) ที่ได้เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเกิดจากการผสมผสานแนวคิดอันหลากหลาย ซึ่งมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทของสถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์สำคัญในการสร้างสรรค์ ปรับปรุง และเพิ่มความยืดหยุ่นในกระบวนการนำ อันจะส่งผลให้ผู้นำสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การหลอมรวมแนวคิดที่แตกต่างเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืนนี้ ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่หลากหลายและซับซ้อนในโลกยุคปัจจุบันได้อย่างสมดุล

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ผู้วิจัยได้สรุปว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการผสมผสานองค์ความรู้และแนวคิดที่หลากหลายมิติเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบองค์รวมที่บูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำองค์กร ทั้งด้านการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrated Leadership)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไว้ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560 หน้า 32-33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีในการผสมผสานแนวคิด วิธีการ และทรัพยากรต่างๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อนุสรณ์ พิพิพิธภณช์ (2563 หน้า 82) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการว่า การบูรณาการหมายถึง การผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ หรือองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบครบถ้วน และสมบูรณ์

ศักดา พรหมกุล (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการหมายถึง กระบวนการของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีอิทธิพล สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของทีมงาน ให้สามารถทำงานได้จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปตามเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การที่ได้กำหนดร่วมกัน

หงส์ฟ้า คำสำโรง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการหมายถึง ผู้นำที่ผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวก ใน 4 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และระดับสังคมเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร นอกจากนี้ ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะที่เป็นมิตร อ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยุติธรรม ปราศจากความขัดแย้ง และมีความตั้งใจในการนำเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2565 หน้า 89-90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คือ ความสามารถของผู้นำในการหลอมรวมศักยภาพของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การ และทรัพยากรต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างนวัตกรรมและความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Sarah James & Michael Davidson (2021 หน้า 78) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ คือความสามารถของผู้นำในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการปฏิบัติเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Chen Wei & Robert Thompson (2023 หน้า 224-225) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นรูปแบบการนำที่ผสมผสานแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กร

สมชาย เทพแสง (2565 หน้า 78-80) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการผสมผสานองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในยุคดิจิทัล โดยเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบองค์รวม ทั้งด้านการคิดเชิงระบบ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาทีมงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผสมผสานและเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ แนวคิด วิธีการ ทรัพยากร บุคลากร วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยี เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบครบถ้วน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกในทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างยั่งยืนและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน พร้อมคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

2.3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นแนวคิดที่มีความลึกซึ้งและน่าสนใจ ซึ่งประกอบด้วยการผสมผสานคุณลักษณะสำคัญหลายประการเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน ในโลกที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นปัจจุบันนี้ ผู้นำ จำเป็นต้องมีความสามารถในการมองภาพรวมและเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยต้องสามารถผสมผสานแนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมเข้ากับนวัตกรรมสมัยใหม่ได้อย่างลงตัว ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงเปรียบเสมือนการทอผ้าที่ต้องนำเส้นด้ายหลากสีมาทอประสานกันอย่างประณีต เพื่อให้เกิดลวดลายที่งดงามและแข็งแรง สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการหลอมรวมความแตกต่างให้เป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนของนักวิชาการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ นำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไปดังนี้

ศักดา พรหมกุล (2563) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้จัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านความฉลาดทางอารมณ์

ศักดา พรหมกุล และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2565) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพซึ่งเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ 4) ด้านการมุ่งความสำเร็จ

หงส์ฟ้า คำสำโรง (2565) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ด้านการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเชิงรุก 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

อดิสร พูนสวัสดิ์ และศิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่งความสำเร็จ

เขตรัฐ จันทิห์ล้ำ และ บุญช่วย ศิริโกษ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติเข้าด้วยกัน เพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ สามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ โดยมีคุณลักษณะที่เป็นมิตร อ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยุติธรรมปราศจากความขัดแย้ง เพื่อให้ผู้ตามมีความสุขและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ด้านคุณลักษณะผู้นำ 2) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการบริหารงานเชิงคุณภาพ

เก็จกัญญา จิตเสน และคณะ (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างทีมงาน 3) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) ด้านการสร้างเครือข่าย

ปนัดดา ศิลปะชัย และทนต์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2567) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่ามี 4 องค์ประกอบซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งความสำเร็จ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

รัช নয় นามทองจันทร์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารแบบบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยได้จำแนกองค์ประกอบของการบริหารแบบบูรณาการไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการสร้างเครือข่าย 3) ด้านการสร้างทีมบูรณาการอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการประเมินอย่างมีส่วนร่วม 5) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Scheer (2021) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) ด้านวาทะกรรมทางสังคม 2) ด้านระดับการปกครองและการบริหาร 3) ด้านการตีความบริบทใหม่และรูปแบบของภาวะผู้นำ 4) ด้านการดำเนินการศึกษาแบบเรียนรวม

Mohammed et al. (2021) ได้ทำการศึกษา ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Amenumay and Badu (2024) ได้ศึกษาประสบการณ์ของผู้ผู้นำในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยนี้สามารถจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 2) ด้านการเรียนรู้จากความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3) ด้านการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

Baharuddin et al. (2023) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู โดยได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารไว้ 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำเชิงการสอน 2) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Hadi, Pumomo, and Imron (2024) ได้จำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนก ได้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านคุณลักษณะภายในและระหว่างบุคคล 3) ด้านการมุ่งเน้นอนาคต 4) ด้านการจูงใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการนิเทศและประเมินการสอน 6) ด้านการยอมรับและเสริมแรง 7) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและชุมชน

Galorio and Bauyot (2024) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและชุมชน 5) ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่ามีการกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่หลากหลาย โดยแต่ละการศึกษามีการจำแนกองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป ทั้งในด้านจำนวนและรายละเอียดขององค์ประกอบ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเนื้อหาและความหมายของแต่ละองค์ประกอบอย่างลึกซึ้ง จะพบว่ามียุทธศาสตร์หลายตัวที่มีความหมายใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน

เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายและลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ การจัดกลุ่มจะพิจารณาจากเนื้อหาสาระและแก่นของแต่ละองค์ประกอบ มากกว่าการดูเพียงชื่อขององค์ประกอบเท่านั้น โดยผลการจัดกลุ่มสามารถแสดงได้ดังนี้

2.3.2.1 การจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

กลุ่มที่ 1 การมีวิสัยทัศน์และการมุ่งเน้นอนาคต

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ
3. การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ
4. ด้านวิสัยทัศน์มุ่งผลสัมฤทธิ์
5. ด้านการมุ่งเน้นอนาคต

กลุ่มที่ 2 การทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือ

1. ด้านการทำงานเป็นทีม
2. ด้านการสร้างทีมงาน
3. การสร้างทีมบูรณาการอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและชุมชน
6. ด้านการประเมินอย่างมีส่วนร่วม

กลุ่มที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ / การมีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

กลุ่มที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จ

1. ด้านการมุ่งความสำเร็จ
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. ด้านการทำงานเชิงรุก
4. ด้านการบริหารงานเชิงคุณภาพ

กลุ่มที่ 5 ความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะส่วนบุคคล

1. ด้านความฉลาดทางอารมณ์
2. ด้านคุณลักษณะผู้นำ / คุณลักษณะภาวะผู้นำ
3. ด้านคุณลักษณะภายในและระหว่างบุคคล
4. ด้านการจูงใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กลุ่มที่ 6 การเรียนรู้และพัฒนา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
3. ด้านการเรียนรู้จากความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

องค์ประกอบหลัก การใช้น้ำเชิงบูรณาการ	1.ศึกษา วรรณคดี (2553)	2. ศึกษา วรรณคดี และภาคใต้ ผู้ใจดี (2555)	3. พงศาวดาร ล้านช้าง (2555)	4. หนังสือนวนิยาย และเรื่องเล่า สตรี (2556)	5. หนังสือ เรื่องเล่าและเรื่องเล่า ผู้ยิ่งใหญ่ (2556)	6. หนังสือ เรื่องเล่าและเรื่องเล่า (2556)	7. หนังสือนวนิยาย และเรื่องเล่า (2557)	8. หนังสือนวนิยาย และเรื่องเล่า (2557)	9. Scheer, D. (2021)	10. Mohammed et al. (2021)	11. Amenumay and Badu	12. Baharuddin et al. (2023)	13. Hadi, Purnomo, and	14. Galorio and Bauvot	ความถี่	คะแนน
11. การจัดการทรัพยากรน้ำ					✓										1	7.14
12. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตร							✓								1	7.14
13. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง					✓										1	7.14
14. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการท่องเที่ยว					✓		✓								2	14.28
15. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง							✓								1	7.14
16. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง							✓		✓	✓					3	21.42
17. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง			✓												1	7.14
18. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง			✓												1	7.14
19. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง								✓							1	7.14
20. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง								✓							1	7.14
21. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง								✓							1	7.14
22. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง								✓							1	7.14
23. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง									✓						1	7.14
24. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง										✓					1	7.14
25. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง										✓					1	7.14
26. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง										✓					1	7.14
27. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง											✓				1	7.14
28. การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการประมง												✓			1	7.14

องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	1. ศักดา พรมกุล (2563)	2. ศักดา พรมกุล และเสาวนีย์ ศิริสุขศิลป์ (2565)	3. พงษ์ไกร คำสำโรง (2565)	4. อธิสร บุญสวัสดิ์ และสุจิตราพร ศรีจันทร์ (2566)	5. เจษฎา ชูวงศ์ และสุจิตราพร ศรีจันทร์ (2566)	6. เก่งกัญญา จิตเสนและคณะ (2566)	7. ปัทมา สัตยชัย และคณะ (2567)	8. รณนันทน์ พงษ์จันทร์ และคณะ (2567)	9. Scheer, D. (2021)	10. Mohammed et al. (2021)	11. Amenunmay and Badu	12. Baharuddin et al. (2023)	13. Hadi, Purnomo, and	14. Galorio and Bauvot	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
29. ด้านการมุ่งเน้นอนาคต													√		1	7.14
30. ด้านการดูแลและกระตุ้นค่านิยมถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล													√		1	7.14
31. ด้านการรับผิดชอบต่อส่วนรวมและการพัฒนา													√		1	7.14
32. ด้านการยอมรับและเสริมแรง													√		1	7.14
33. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ชุมชน													√	√	2	14.2 8
34. ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ														√	1	7.14
รวม	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	3	2	7	5	58	100

จากตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎีจำนวน 34 องค์ประกอบ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมดที่สอดคล้องตามแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น พบว่า ทฤษฎีมีส่วนคล้ายคลึงกันและน่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และมีความเหมาะสมกับงานวิจัย สามารถสรุปภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งความสำเร็จ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ

2.3.3 นิยามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.3.1 ด้านการมุ่งความสำเร็จ

ศักดา พรมกุล (2563) ได้กล่าวถึงนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบด้านการมุ่งความสำเร็จ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้นำ โดยการอาศัยการเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ ในการร่วมการพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จ

ศักดา พรมกุล และเสาวนีย์ ศิริสุขศิลป์ (2565) ได้กล่าวถึงการมุ่งความสำเร็จ หมายถึง การประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานนั้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากความพยายามเพียงแต่ช่วง

สั้นๆ แต่ต้องอาศัยการสร้างนิสัยและพฤติกรรมที่ดีอย่างต่อเนื่อง การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ เป็นสิ่งสำคัญในการนำทางสู่ความสำเร็จ รวมถึงการพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งในด้านความรู้และทักษะต่างๆ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างเพื่อสนับสนุนและร่วมมือกันในการบรรลุเป้าหมาย

อดิสร พูนสวัสดิ์ และชิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) ได้กล่าวถึงการมุ่งความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จในชีวิตนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดี รวมถึงการมีความมุ่งมั่นในการลงมือทำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะที่จำเป็น การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเน้นถึงการมีทัศนคติที่ดีและความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

เก็จกัญญา จิตเสน และคณะ (2566) เก็จกัญญา จิตเสน และคณะ กล่าวถึงการมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จไม่ได้มาจากการบังเอิญหรือโชคชะตา แต่เป็นผลมาจากการพัฒนาและการลงมือทำในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาทักษะที่สำคัญ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และการฝึกฝนตัวเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังหมายถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดีและการตัดสินใจที่ถูกต้องในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

พนิดดา ศิลปะชัย และคณะ (2567) กล่าวถึง การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จในชีวิตและการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นจากความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับเป้าหมาย และการลงมือทำอย่างจริงจังและมีระเบียบวินัย นอกจากนี้ยังเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว รวมถึงการมีทัศนคติที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต

สรุปได้ว่า การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังให้บุคลากรทำงานอย่างมีอาชีพ มุ่งสู่เป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ด้วยการวางแผนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ได้เกิดจากโชคชะตาหรือความบังเอิญ แต่เป็นผลจากการหล่อหลอมวินัยและพฤติกรรมเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ

2.3.3.2 การมีความคิดสร้างสรรค์

ศักดา พรหมกุล (2563) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการคิดสิ่งแปลกใหม่ จากสิ่งที่มีอยู่ เพื่อให้การทำงานเกิดการคล่องตัว มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานในสถานศึกษา

ศักดา พรหมกุล และเสาวนีย์ ศิริสุขศิลป์ (2565) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดหรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยไม่จำกัดแค่การคิดสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน แต่ยังรวมถึงการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นเกี่ยวข้องกับการใช้จินตนาการ การมองสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่แตกต่าง การเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกัน รวมถึงการมีความสามารถในการหาทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

หงส์ฟ้า คำสำโรง (2565) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอนกนัยนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ

อดิสร พูนสวัสดิ์และชิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นกระบวนการทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการคิดหรือต่อยอดความคิดที่มีอยู่แล้ว เพื่อสร้างสิ่งใหม่หรือวิธีการที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ โดยมีความสามารถในการมองปัญหาหรือสถานการณ์จากมุมมองที่แตกต่างออกไป การคิดสร้างสรรค์จึงไม่เพียงแต่เกี่ยวกับการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ แต่ยังรวมถึงการผสมผสานแนวคิดและความรู้ที่มีอยู่เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Galorio and Bauyot (2024) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญ ในฐานะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ใช้ในการแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมในบริบทของการศึกษาที่มีทรัพยากรจำกัดและสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงสิ่งเดิม หรือผสมผสานแนวคิดต่างๆ เพื่อสร้างวิธีการทำงานที่มีคุณค่า ยืดหยุ่น และตอบสนองต่อความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการมองปัญหาจากมุมมองที่แตกต่าง ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมภายใต้ข้อจำกัดและสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

2.3.3.3 การทำงานเป็นทีม

ศักดา พรหมกุล (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของการทำงานขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน โดยรับรู้ถึงบทบาทภาระหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ศักดา พรหมกุล และเสาวนีย์ ศิริสุขศิลป์ (2565) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกทุกคนในทีมมีบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยแต่ละบุคคลต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสาร

ที่ดี ความเข้าใจในความแตกต่าง และการให้ความเคารพซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม

หงส์ฟ้า คำสำโรง (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นกระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆกัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไข และตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดหมายไปในทิศทางเดียวกัน ก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

อดิสร พูนสวัสดิ์ และชิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การทำงานเป็นทีมคือการร่วมมือกันระหว่างบุคคลที่มีทักษะและความรู้ที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจน การแบ่งปันความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และการรับฟังซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังต้องมีการเคารพในความแตกต่างของบุคคล และการมีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ปนัดดา ศิลปะชัย และคณะ (2567) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการทำงานในทีมจะต้องมีการสื่อสารที่ดี การแบ่งปันความรู้ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ความสำเร็จของทีมเกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การเคารพในบทบาทของแต่ละบุคคล และการสนับสนุนกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2563, หน้า 125) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีทักษะเสริมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีทักษะและความรู้หลากหลายมาร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และความยืดหยุ่นในการประสานงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3.3.4 การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ

ศักดิ์ดา พรหมกุล (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกำหนดสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรทราบ และกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดสร้างขึ้น

ศักดิ์ดา พรหมกุล และเสาวนีย์ ศิริสุขศิลป์ (2565) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการคือการมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ โดยสามารถเชื่อมโยงองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านเข้าด้วยกัน เพื่อหาวิธีการแก้ไขหรือพัฒนาให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในทุกมิติ การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการไม่เพียงแต่การมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแบบแยกส่วน แต่ต้องมองให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และสามารถนำความรู้จากหลายสาขามาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

อดิสร พูนสวัสดิ์ และชัชณพงค์ ศรีจันทร์ (2566) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ หมายถึง เป็นการมองเห็นภาพรวมของสถานการณ์หรือปัญหา โดยไม่แยกส่วนและสามารถเชื่อมโยง ข้อมูลและองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสม การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการไม่เพียงแต่พิจารณาแค่ปัจจัยหรือมุมมองเดียว แต่ต้องสามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลายมิติ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อหาทางออกที่เป็นประโยชน์สูงสุด

ปณิดดา ศิลปะชัย และคณะ (2567) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการว่า หมายถึง การมองเห็นและเข้าใจภาพรวมของปัญหาหรือสถานการณ์ในมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน โดยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไขหรือพัฒนาในลักษณะที่ สมดุลและยั่งยืน โดยการใช้ความรู้จากหลายแหล่งและมุมมองที่หลากหลายในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมและเชื่อมโยงองค์ประกอบหลากหลายมิติเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทั้งการกำหนด เผยแพร่ และวางกรอบแนวทางปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยไม่แยกส่วนแต่บูรณาการความรู้จากหลายสาขา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร อย่างสมดุลและยั่งยืน

2.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีความต่อเนื่องและมีทิศทาง โดยมุ่งไปสู่สถานะที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2560) แนวคิดเรื่อง การพัฒนาได้รับความสนใจอย่างมากหลังสงครามโลกครั้งที่สอง เมื่อประเทศต่างๆ พยายามฟื้นฟูและยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน (Todaro & Smith, 2020)

ในบริบทของประเทศกำลังพัฒนา การพัฒนามักมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผ่านการพัฒนาด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (อมรา พงศาพิชญ์, 2562) อย่างไรก็ตาม นักวิชาการหลายท่านได้ตั้งข้อสังเกตว่า การพัฒนาที่เน้นเพียงมิติทางเศรษฐกิจอาจไม่ยั่งยืนและอาจนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา (Sen, 2021)

แนวคิดการพัฒนาในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างมิติต่างๆ มากขึ้น โดยเฉพาะแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ซึ่งคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (United Nations, 2023)

2.4.1 ความหมายทางการบริหาร

ในทางการบริหาร การพัฒนา (Development) มีความหมายที่ได้รับการนิยามจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2557) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้สามารถปฏิบัติการได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Certo & Certo (2021) ให้ความหมายว่า การพัฒนาคือกระบวนการปรับปรุงองค์การอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและสุขภาวะขององค์การผ่านการวางแผนการแทรกแซงในกระบวนการขององค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์

จากความหมายที่กล่าวมานี้ สามารถสรุปได้ว่า ในทางการบริหาร การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยมุ่งสู่เป้าหมายที่ดีกว่าเดิมในทุกด้าน ทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ บุคลากร และผลการดำเนินงาน

2.4.2 ความหมายของแนวทางการพัฒนา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนา ไว้ดังนี้

สุพจน์ ทรายแก้ว (2560 หน้า 45) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นขององค์การหรือระบบการทำงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินการที่ชัดเจน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2561 หน้า 32-33) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา คือ ทิศทางหรือวิถีทางที่องค์การเลือกใช้ในการปรับปรุงและยกระดับขีดความสามารถขององค์การ โดยครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง ระบบ กระบวนการ และบุคลากร

รัชชัย นามทองจันทร์ (2567) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา คือ กระบวนการหรือวิธีการที่เป็นระบบในการยกระดับและปรับปรุงความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปนัดดา ศิลปะชัย และทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2567) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา คือ กระบวนการ แผนปฏิบัติ และแบบจำลองที่มีความเป็นระบบและเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

อดิสร พูนสวัสดิ์ และศิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนา คือ กระบวนการที่มุ่งเน้นการยกระดับและปรับปรุงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่สามารถผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัยเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมและความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

เขตรัฐ จันทิห์ล้ำ และ บุญช่วย ศิริเกษ (2566) กล่าวว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีความหมายที่ครอบคลุมการผสมผสานแนวคิดและแนวปฏิบัติเข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ สามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ แนวทางการพัฒนาที่เสนอแนะเน้นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกสาเหตุและปัจจัยสู่ความสำเร็จ การฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารแบบบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและการนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้

Anderson & Anderson (2023 p. 87) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาเป็นกรอบการดำเนินงานที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำองค์กรไปสู่สถานะที่พึงประสงค์ ผ่านการเปลี่ยนแปลงที่ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

จากความหมาย ที่กล่าวมานี้ สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง กรอบวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นขององค์กรในทุกมิติ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการขององค์กร

2.4.3 ความหมายของการบริหารแบบบูรณาการ (Integrated Management)

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ (2560: 28) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและกลมกลืน เพื่อให้เป็นเอกภาพในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561: 45-46) กล่าวว่า การบริหารแบบบูรณาการ คือ การเชื่อมโยงหน่วยงาน กิจกรรม และกระบวนการทำงานต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สมคิด บางโม (2562: 67) นิยามว่า การบริหารแบบบูรณาการ เป็นการประสานการทำงาน of ทุกภาคส่วนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการแบ่งปันทรัพยากร ข้อมูล และความรู้ระหว่างกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2563, หน้า 45) กล่าวว่า การบริหารเชิงบูรณาการ คือ การผสมผสานแนวคิด วิธีการ และทรัพยากรต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2564, หน้า 89) อธิบายว่า การบริหารเชิงบูรณาการเป็นการบริหารที่เน้นการเชื่อมโยงและประสานงานระหว่างหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2565, หน้า 167) ให้ความหมายว่า การบริหารเชิงบูรณาการ หมายถึง การบริหารจัดการที่นำเอาศาสตร์หลายแขนงมาผสมผสานกัน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2566, หน้า 123) กล่าวว่า การบริหารเชิงบูรณาการเป็นแนวคิดการบริหารที่มุ่งเน้นการผสมผสานทรัพยากร ความรู้ และความสามารถขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความได้เปรียบในการแข่งขัน

ทวีศักดิ์ นพเกษตร (2567, หน้า 256) อธิบายว่า การบริหารเชิงบูรณาการ คือ การบริหารที่เน้นการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Lawrence & Thompson (2023: 112) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบบูรณาการเป็นแนวทางการบริหารที่เน้นการผสมผสานองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน ทั้งด้านนโยบาย โครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการดำเนินงาน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบบูรณาการ หมายถึง แนวทางการบริหารที่เน้นการเชื่อมโยงและผสมผสานการทำงาน of ทุกภาคส่วนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและมีเอกภาพ โดยมีการแบ่งปันทรัพยากร ข้อมูล และความรู้ระหว่างกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากนิยามและความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปนิยาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรมในการยกระดับความสามารถ of ผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถผสมผสานแนวคิดและแนวปฏิบัติด้านภาวะผู้นำร่วมสมัยเข้าด้วยกัน

อย่างสอดคล้องสมบูรณ์ ครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ และการบริหารงานเชิงคุณภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อย่างสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

แนวทางเหล่านี้ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.5 บริบทพื้นที่ที่ศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2.5.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 วรรคสอง “ให้รัฐมนตรีว่ากระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา” และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 ปรับปรุงข้อมูล 10 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 2) กลุ่มอำนวยการ 3) กลุ่มบริหารการงานการเงินและสินทรัพย์ 4) กลุ่มบริหารงานบุคคล 5) กลุ่มนโยบายและแผน 6) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 7) กลุ่มตรวจสอบภายใน 8) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ 9) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) กลุ่มกฎหมายและคดีอำนาจหน้าที่

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ภายใต้การกำกับดูแลของ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้
เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสานงานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ จัดการศึกษาอย่างปลอดภัยตามวิถีชีวิตใหม่ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

พันธกิจ

2.1) ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มอายุได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

2.2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

2.3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

2.4) พัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

2.5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.7) บริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเน้นการมีส่วนร่วม

ค่านิยมองค์กร

ยิ้มง่าย ไหว้สวย แต่งกายดี วจีไพเราะ

เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนในเขตบริการทุกคนได้เข้ารับการศึกษามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึง เสมอภาคและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 2) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
- 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดทุกคนได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4) หน่วยงานในสังกัดมีและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งผู้รับบริการ
- 5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6) หน่วยงานในสังกัดมีระบบการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานการบริหารการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการมีส่วนร่วม

นโยบาย

- | | |
|-------------|--|
| นโยบายที่ 1 | พัฒนาการอ่าน การเขียนภาษาไทย |
| นโยบายที่ 2 | โรงเรียนสวย นักเรียนสดใส ปลอดภัยทุกพื้นที่ |
| นโยบายที่ 3 | พัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร |
| นโยบายที่ 4 | พัฒนาเด็กปฐมวัยในทุกด้าน |
| นโยบายที่ 5 | จัดการศึกษาแบบเรียนรวม |
| นโยบายที่ 6 | ขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน |
| นโยบายที่ 7 | จัดการเรียนรู้วิชาประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและประชาธิปไตย |
| นโยบายที่ 8 | บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ |

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน

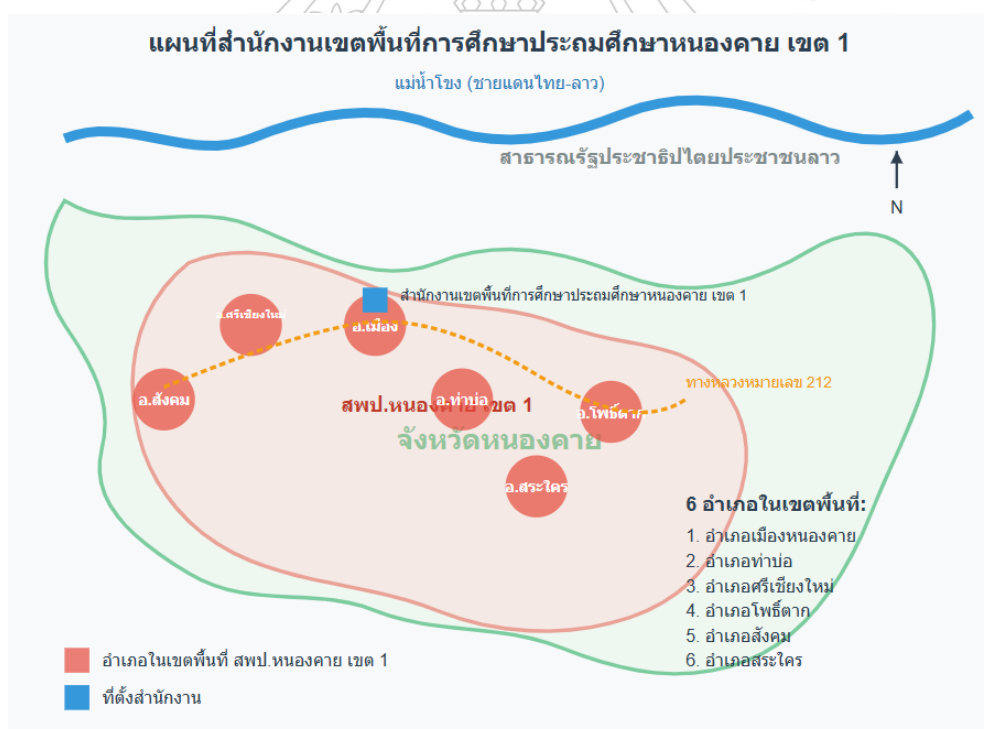
ศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

2.5.2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตั้งสำนักงานอยู่ที่ศูนย์ราชการ ต.หนองกอมเกาะ อ.เมืองหนองคาย จ.หนองคาย 43000 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตบริการ 6 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอต่อไปนี้

1. อำเภอเมืองหนองคาย
2. อำเภอท่าบ่อ
3. อำเภอศรีเชียงใหม่
4. อำเภอสระใคร
5. อำเภอโพธิ์ตาก
6. อำเภอสังคม



ทิศเหนือ: ติดกับแม่น้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)

ทิศใต้: ติดกับจังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก: ติดกับเขตพื้นที่ของ สปป.หนองคาย เขต 2 และบางส่วนติดกับ สปป.ลาว

ทิศตะวันตก: ติดกับจังหวัดบึงกาฬ และบางส่วนติดกับ สปป.ลาว

2.5.3 ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีภารกิจหลักและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารเพื่อผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ 2564 มีผลการดำเนินงานดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ

นักเรียนในสังกัด ได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบท จำนวน 2 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 อำเภอเมืองหนองคาย และ 2) โรงเรียนบ้านเหมือดแอ่ อำเภอสระใคร ได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงการจัดการเรียนการสอน จัดทำหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น สนับสนุนการจ้างครู และโครงการสร้างอาชีพเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในพื้นที่โรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้ง 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14 และโรงเรียนบ้านเหมือดแอ่

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. ผู้เรียนปฐมวัยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา
2. นักเรียนที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับดีขึ้น
3. ครูสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. สถานศึกษาที่สอนในระดับ ม.ต้น ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA

5. สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนที่สร้างสมดุลทุกด้านและมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาหุปัญญารายบุคคล

6. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะหรือทักษะอาชีพ ในด้านต่าง ๆ เพื่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสอดคล้อง ตามสภาพ ความต้องการ และบริบทของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อัตราการเข้าเรียนของผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษาต่อประชากรกลุ่มอายุ ประชากรวัยเรียนที่มีอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่จบหลักสูตรในปีการศึกษา 2563 ได้ศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (ITA)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 วิจัยภายในประเทศ

ศักดา พรหมกุล (2563) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครตะวันออกเฉียงเหนือ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านทำงานเป็นทีมและด้านการมุ่งความสำเร็จ ระดับการเป็นโรงเรียนคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อโรงเรียนคุณภาพ ข้อค้นพบสำคัญคือ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยเฉพาะด้านการมุ่งเน้นพัฒนาครูซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงที่สุด

ศักดา พรหมกุล และ เสาวณี สิริสุขศิลป์ (2565) ได้วิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ และต่ำที่สุดคือการทำงานเป็นทีมและการมุ่งความสำเร็จ โรงเรียนคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของชุมชน อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ต่อโรงเรียนคุณภาพมีความสำคัญของวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ผลการวิจัยสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย จุดอ่อนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแสดงให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนา

เพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียน ซึ่งให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของโรงเรียน การมุ่งเน้นพัฒนาครู สะท้อนว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการยกระดับคุณภาพโรงเรียน งานวิจัยนี้มีความสำคัญในการแสดงความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการกับโรงเรียนคุณภาพ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพโรงเรียนในบริบทของการศึกษาไทย

เก็จกัญญา จิตเสน และคณะ.(2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานการมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะด้านการสร้างทีมงานมากที่สุด ทั้งที่ด้านนี้มีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด แต่มีความคาดหวังในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างที่ใหญ่ที่สุดระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกันได้ร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในด้านการสร้างเครือข่าย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังต้องพัฒนาทักษะในการเชื่อมโยงและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงานมากที่สุด การพัฒนาด้านนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในระดับที่ค่อนข้างดีอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ยังมีความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีแนวทางในการพัฒนา คือหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างทีมงานเป็นลำดับแรก ผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และกิจกรรมเสริมสร้างทีมงาน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครอบคลุมทุกองค์ประกอบ เพื่อสร้างความสมดุลและเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างรอบด้าน

หงส์ฟ้า คำสำโรง (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐานอยู่ในกลุ่มสูงมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานอยู่ในกลุ่มต่ำมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกันมีความแตกต่างกัน เมื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่นโดยจำแนก

ตามขนาดของโรงเรียน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานอยู่ในกลุ่มสูง ของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกขนาดโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่ แตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานอยู่ในกลุ่มต่ำ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ อยู่ใน ระดับมาก ทุกขนาดโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกับ โรงเรียนขนาด ใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

อดิศร พูนสวัสดิ์ และ ชัยณพงค์ ศรีจันทร์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมุ่งความสำเร็จผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ และด้านความคิดสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโดยรวมก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการจัดการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยีมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน และแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นของการมีผู้นำที่สามารถสร้างความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานแบบมีส่วนร่วมในองค์กร นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนา เพื่อให้สามารถนำนวัตกรรมและแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความคิดสร้างสรรค์ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมและความคิดสร้างสรรค์ควรได้รับการเน้นย้ำเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์สูงต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการใช้ชีวิตในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เขตรัฐ จันทิหล้า และ บุญช่วย ศิริเกษ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมี 4 ด้านคือ คุณลักษณะภาวะผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารงานเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การที่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติเข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี และสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่คาดฝัน เช่น การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการการเรียนรู้ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีด้านสุขภาพร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพร่างกายของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2561 ที่เน้นให้ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ส่วนด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นจุดที่สถานศึกษาควรพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และการดำรงชีวิต การพัฒนาทักษะด้านนี้จะช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสูง จะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการเรียนรู้นวัตกรรมที่มีค่าสัมพันธสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้นำ เช่น ความเป็นมิตร ความเมตตา และการตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้นวัตกรรมของนักเรียน พบว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำและการบริหารงานเชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นว่าสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ปนัดดา ศิลปชัย และ ทนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยแนวทางสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ พัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. ด้านการพัฒนาองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา
3. ด้านการพัฒนาเครือข่าย สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก พัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา

รัชชัย นามทองจันทร์, สิทธิชัย สอนสุภี และ วัลลภา อาริรัตน์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 การศึกษาแนวทางการบริหารแบบบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันซึ่งอยู่ในระดับน้อย กับสภาพที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้โรงเรียนขนาดเล็กจะมีการสร้างทีมบูรณาการอย่างต่อเนื่องในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังคงมีความท้าทายสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และการขยายเครือข่ายความร่วมมือ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการประเมินที่เน้นการมีส่วนร่วมและความเป็นกัลยาณมิตร การบูรณาการแนวทางเหล่านี้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถรับมือกับความท้าทายต่างๆ และสร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

2.6.2 วิจัยต่างประเทศ

Scheer, D. (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Integrated framework model for the leadership role of principals in inclusive education ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษาแบบเรียนรวม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารในโรงเรียนแบบเรียนรวมไม่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปมากนัก แต่งานบางอย่างมีความซับซ้อนและใช้เวลามากขึ้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกรอบด้านโครงสร้างและทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ผู้บริหารที่มีมุมมองแบบ

หลายกรอบ (multi-frame) มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการเรียนรู้รวมได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ความเข้าใจส่วนบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการศึกษาแบบเรียนรวมมีผลต่อวิธีการบริหารจัดการ

Mohammed, A., Abdullah, Z., & Ahmad, A. (2021) Validation of an Instrument for Measuring Integrated Principal Leadership Practices ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 13 ข้อคำถาม ครอบคลุมการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร และการปรับโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 9 ข้อคำถาม เกี่ยวกับการจัดการด้านการเรียนการสอน งานวิจัยนี้ได้พัฒนาและตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่ผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนในยุคปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีความสามารถหลากหลายด้าน

Baharuddin, F. R., Amiruddin, A., & Muhammad, A. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง Integrated leadership effect on teacher satisfaction: Mediating effects of teacher collaboration and professional developmentจากการศึกษาเรื่อง Integrated Leadership Effect on Teacher Satisfaction Mediating Effects of Teacher Collaboration and Professional Development สามารถสรุปผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการมีผลทางบวกต่อ การร่วมมือของครู การพัฒนาวิชาชีพครู ความพึงพอใจในงานของครู การพัฒนาวิชาชีพครู ความพึงพอใจในงานของครู การพัฒนาวิชาชีพครูมีผลต่อความพึงพอใจในงานของ ภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่ผสมผสาน ทั้งแบบสั่งการและการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู การร่วมมือของครูและการพัฒนาวิชาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำแบบบูรณาการและความพึงพอใจในงานของครู

Amenumay, E. B., & Badu, Y. A. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง Leaders' Experiences of Integrated Leadership Development in Higher Education: Kolb's Experiential Learning Theory and the 70:20:10 Model. ผลการวิจัยพบว่า มีแหล่งการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ผ่านความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) ได้แก่ การฝึกอบรมภายในองค์กร มีนโยบายการฝึกอบรมแต่ไม่มีแผนพัฒนาผู้นำที่ชัดเจน เน้นการอบรมเพื่อการทำงานในตำแหน่งมากกว่าการพัฒนาภาวะผู้นำ การฝึกอบรมภายนอก มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาต่อคือ ควรวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ควรส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ควรสร้างโครงสร้างที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ ควรใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการให้มากขึ้น

Hadi, S., Pumomo, P., & Imron, A. (2024) ได้ศึกษาเรื่อง Adapted Integrated Transformational-Instructional Leadership Behaviors: Construct Validity and Perceptions among Teachers and Principals in Indonesian Vocational Schools โดยศึกษากรอบแนวคิด เพื่อเป็นแผนและแนวปฏิบัติภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานทั้งการพัฒนาองค์กรและการมุ่งเน้นการเรียนการสอนผู้บริหารควรพัฒนาทักษะทั้งในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการส่งเสริมวิชาการ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและความเป็นเลิศ สำหรับการพัฒนานโยบาย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่มีอยู่ในอินโดนีเซีย ทำให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารได้ ช่วยในการประเมินและติดตามพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผสมผสานของผู้บริหารโรงเรียน

Galorio, I. J. N., & Bauyot, M. M. (2024) ได้ศึกษาเรื่อง Cultivating Resilience: Multiple Case Study of School Heads' Leadership in Integrated Senior High Schools จากการวิจัยพบว่า มีวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ใช้ความคิดสร้างสรรค์และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการมีส่วนร่วมและความร่วมมือกับชุมชน ใช้แนวปฏิบัติด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและให้ความสำคัญกับความ เป็นอยู่ที่ดี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าทักษะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดการกับความท้าทายต่างๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายแบบบูรณาการได้ รูปแบบภาวะผู้นำนี้ส่งผลดีต่อทั้งครูและนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (MMR : Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

3.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จากทั้งหมด 152 โรงเรียน โดยมีผู้บริหาร จำนวน 171 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,305 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,476 คน (อ้างอิงข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 305 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 35 คน ครูผู้สอน 270 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, (1970,p.608) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนก ตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	98	518	616	20	107	127
ขนาดกลาง	62	646	708	13	133	146
ขนาดใหญ่	11	141	152	2	30	32
รวม	171	1,305	1,476	35	270	305

3.1.3 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย (Target group) ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการคัดเลือก โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญควรพิจารณาจากคุณสมบัติหลายด้าน ได้แก่ คุณวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาหรือภาวะผู้นำ โดยควรมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทในสาขาที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5-10 ปี มีตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญควรมีผลงานทางวิชาการหรือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำหรือการบริหารการศึกษา มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงการบริหารการศึกษา สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับหัวข้อที่ศึกษา ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในสายงานบริหารการศึกษา ดังนี้

3.1.3.1 ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 1 คน

3.1.3.2 ศึกษาพิเศษจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 1 คน

3.1.3.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน (ที่มีคุณสมบัติ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 3 คน

3.2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม และฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

3.2.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ฉบับที่ 1 คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย 1) ตำแหน่ง 2) ขนาดสถานศึกษา 3) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งความสำเร็จ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale, 1990:55) โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ใช้เพื่อการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยจัดเตรียมประเด็นสัมภาษณ์ไว้กว้าง ๆ ตั้งกรอบประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบเขตตัวแปรตาม 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการมุ่งความสำเร็จ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 1

การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญคือ

1) กำหนดประเด็นที่จะถาม ตามประเด็นเปรียบเทียบตามขอบเขตตัวแปรต้น คือ ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2) กำหนดรายการตรวจสอบ(เช็ค) สำหรับแต่ละประเด็น ตามกลุ่มเปรียบเทียบที่กำหนดในขอบเขตตัวแปรตาม

3) กำหนดรูปแบบและสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนด

3.3.2 การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2

การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่จะใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1) สร้างข้อคำถามฉบับร่าง โดยดำเนินการดังนี้ 1)ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด และขอบเขตตัวแปรตาม 2) กำหนดประเด็นคำถามตามขอบเขตและกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา 3). จัดทำร่างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้อง และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

2) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1). นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

2.2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence: IOC)

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence:IOC) กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน เป็น 3 ระดับคือ

+1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

0 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่า ประเด็นคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

-1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่า ประเด็นคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

การวิเคราะห์หรือการคำนวณหาค่า IOC ของแบบสอบถามรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ยจากค่าประเมิน (Rating Score) ของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ข้อคำถามใดที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.05 ถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เกณฑ์การตัดสินค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence : IOC) หรือค่าความตรงเชิงเนื้อหา ถือว่าค่า IOC ที่ใช้ได้

2.3) คำนวณหาค่า IOC เฉลี่ย เป็นรายข้อ จากผลการประเมินความสอดคล้องๆ ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา ในระดับที่ยอมรับได้ กล่าวคือ เฉพาะข้อที่มีค่า IOC เฉลี่ย ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์,2542)

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะไม่ตรงตามนิยาม

โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และพบว่าแบบสอบถาม มีค่า IOC เฉลี่ย 1.00 ทุกข้อ

3) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเที่ยงของแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

3.1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จึงนำไปทดลอง (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งไม่ใช่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2) นำผลการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ อ้างถึงใน ธนัญญา คุณสุข, (2565) และพบว่าค่าที่วิเคราะห์เท่ากับ 0.951

4) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 4.1) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์มาตรฐาน
- 4.2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอพิจารณาความเห็นชอบ
- 4.3) จัดพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3.3.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์ มีวิธีดำเนินการดังนี้

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่จะใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ดังนี้

1) ตั้งกรอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างกว้างๆจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้องค์ประกอบของตัวแปรตาม 4 ด้านโดยนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มาเป็นแนวทางในการตั้งข้อคำถามย่อย 2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพก่อนนำไปเก็บข้อมูล

ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (Interview Questions) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์ และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ- สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ วัน/เวลาที่สัมภาษณ์ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ข้อ คือ

1. ในความคิดเห็นของท่าน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีแนวทางอย่างไรเพื่อพัฒนาความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ?
2. ในบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ท่านคิดว่าควรมีกกลยุทธ์หรือแนวทางอย่างไรในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการบริหารและการแก้ปัญหา?

3. ท่านมีแนวทางอย่างไรบ้างในการพัฒนาให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี? โดยเฉพาะการส่งเสริมให้แต่ละคนได้ใช้ความสามารถพิเศษของตนเอง และการนำจุดเด่นที่แตกต่างของแต่ละคนมาเสริมกันในการทำงาน

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนามุมมองที่ครอบคลุมการพัฒนาโรงเรียนในทุกด้าน โดยการผสมผสานความคิดสร้างสรรค์กับหลักการบริหารที่มีเหตุผลเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนได้อย่างไร?

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.4.1 การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

1) ขออนุญาตขอพระราชทานจากวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) นำลิงค์แบบสอบถาม Google form พร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 ตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดวันเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยการใช้ Google form โดยผู้วิจัยใช้เวลารวบรวมข้อมูล 25 วัน โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาในจำนวน 277 ฉบับ

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

3.4.2 การเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ มีวิธีดำเนินการดังนี้

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หลังจากได้ดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ระดับ และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ขออนุญาตขอพระราชทานจากวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ทำการทาบตามขอความอนุเคราะห์ ไว้ล่วงหน้าแล้ว เพื่อทำการสัมภาษณ์ ตามวันและเวลาที่กำหนด

2) นำหนังสือตามข้อ 1) ไปยื่นต่อผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล ตามที่ได้ติดต่อทาบตามขอความอนุเคราะห์ไว้ล่วงหน้า ดำเนินการสัมภาษณ์และบันทึกผลการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านด้วยตนเอง

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต จำนวน 1 คน
- 2) ศึกษานิเทศก์จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 1 คน
- 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน(ที่มีคุณสมบัติ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 3 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ระดับและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบของตาราง
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Means = $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = SD.) ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อ นำเสนอในรูปแบบของตาราง กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเชิงปริมาณ (1, 2, 3, 4, และ 5) เป็นระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2556)

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง

1.51 – 2.50

น้อย

1.00– 1.50

น้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์โดยอาศัยข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิเคราะห์ข้อ 3.5 (2) โดยแยกวิเคราะห์เป็น 3 ส่วนดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตำแหน่งหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งครูผู้สอน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) ทำการทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ทำการทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน กรณีใดที่พบว่ามีความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ทำการทดสอบทั้งภาพรวมและรายด้าน กรณีใดที่พบว่ามีความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe นำเสนอผลในรูปแบบตาราง

3.5.2 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และทำการจัดกลุ่มตามความถี่ของประเด็นข้อเสนอของผู้ให้ข้อมูล และนำเสนอเป็นความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นค่าวัดการกระจายที่สำคัญทางสถิติและเป็นค่าที่ใช้บอกถึงการกระจายของข้อมูลโดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่

- 3.6.3.1) สถิติทดสอบที (t-test) ใช้ในกรณีทดสอบ 2 กลุ่ม
- 3.6.3.2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือสถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถสื่อความหมายได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 305 คน จาก 152 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 247 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 277 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณค่าสถิติสำหรับตอบคำถามการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มี 4 ด้าน

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

4.5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้ จำนวน 305 คนได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 277 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.81 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตาราง และความเรียง ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. ตำแหน่งหน้าที่	ผู้บริหาร	30	10.8
	ครูผู้สอน	247	89.20
รวม		277	100
2. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	113	40.80
	ขนาดกลาง	138	49.8
	ขนาดใหญ่	26	9.40
รวม		277	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	69	24.9
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	84	30.3
	มากกว่า 10 ปี	124	44.8
รวม		277	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คือ 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มิมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวม การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.27	0.28	มาก
2.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.35	มาก
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	0.40	มาก
4.ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ	4.39	0.36	มาก
รวม	4.34	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.2 จากผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ($\bar{X} = 4.39$ เท่ากัน แต่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 และ 0.36 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.35) และด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งความสำเร็จ

ข้อ	ด้านการมุ่งความสำเร็จ	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ ทำทหายในการพัฒนาสถานศึกษา	4.32	0.49	มาก
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชิงบวก และไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา	4.17	0.40	มาก
3	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้านเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา	4.31	0.46	มาก
4	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็น ความหมายและคุณค่าของงานที่ทำเพื่อบรรลุ เป้าหมาย	4.17	0.39	มาก
5	ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.39	0.49	มาก
รวม		4.27	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการมุ่งความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ =4.39, S.D.=0.49) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ ทำทหายในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.49) ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้านเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหาร สถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.46) ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชิงบวก และไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.40) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นความหมายและคุณค่าของงานที่ทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.39)

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่และนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.29	0.46	มาก
2	ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนาจากปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้น	4.31	0.54	มาก
3	ผู้บริหารผสมผสานแนวคิดต่างๆ เพื่อสร้างวิธีการทำงานที่มีคุณค่า	4.33	0.50	มาก
4	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและพัฒนาวิธีการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา	4.34	0.49	มาก
5	ผู้บริหารใช้มุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่าง สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา	4.24	0.47	มาก
รวม		4.30	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถปรับตัวและพัฒนาวิธีการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.49) ผู้บริหารผสมผสานแนวคิดต่างๆ เพื่อสร้างวิธีการทำงานที่มีคุณค่า ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.50) ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนาจาก

ปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.54) ผู้บริหารกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่และนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.46) ผู้บริหารใช้มุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่างสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ =4.24, S.D.=0.47)

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	4.42	0.49	มาก
2	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา	4.42	0.54	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่	4.30	0.48	มาก
4	ผู้บริหารสามารถประสานความแตกต่างของบุคลากรให้เป็นจุดแข็งในการทำงานร่วมกัน	4.41	0.51	มาก
5	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันของสถานศึกษา	4.40	0.50	มาก
รวม		4.39	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.39, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.49) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.54) ผู้บริหารสามารถประสานความแตกต่างของบุคลากรให้เป็นจุดแข็งในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ =4.41,

S.D.=0.51) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันของสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.50) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.48)

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการโดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารมีมุมมองที่กว้างไกลที่ครอบคลุมการพัฒนาสถานศึกษาในทุกมิติ	4.25	0.47	มาก
2	ผู้บริหารสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม	4.41	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง	4.43	0.54	มาก
4	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่คำนึงถึงความยั่งยืนและผลกระทบในระยะยาว	4.43	0.54	มาก
5	ผู้บริหารสามารถบูรณาการความคิดสร้างสรรค์กับหลักการบริหารที่มีเหตุผลในการพัฒนาสถานศึกษา	4.41	0.49	มาก
รวม		4.39	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน มี 2 ข้อ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.=0.54) ผู้บริหารกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่คำนึงถึงความยั่งยืนและผลกระทบในระยะยาว ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=0.54) ผู้บริหารสามารถบูรณาการความคิดสร้างสรรค์กับหลักการบริหารที่มีเหตุผลในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.41, S.D.=0.49) ผู้บริหารสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ($\bar{X}$ = 4.41, S.D.=0.26) และ ผู้บริหารมีมุมมองที่กว้างไกลที่ครอบคลุมการพัฒนาสถานศึกษาในทุกมิติ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.=0.47)

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง แสดงในตารางที่ 4.7

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบทีแบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.39	0.38	4.26	0.27	1.73	0.09
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.58	0.31	4.27	0.34	4.41**	0.00
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.81	0.35	4.34	0.38	6.41**	0.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ	4.57	0.33	4.37	0.35	2.88**	0.00
รวม	4.59	0.29	4.31	0.30	4.53**	0.00

** p<0.01 *p<0.05

จากตารางที่ 4.7 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบความแตกต่างที่น่าสนใจหลายประการ โดยภาพรวม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสูงกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.59$ เทียบกับ $\bar{X} = 4.31$, $t = 4.53$, $p = 0.00$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารประเมินตนเองในด้านภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสูงกว่าที่ครูผู้สอนประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.58$ เทียบกับ ครู $\bar{X} = 4.27$, $t = 4.41$) ด้านการทำงานเป็นทีม (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.81$ เทียบกับ ครู $\bar{X} = 4.34$, $t = 6.41$) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.57$ เทียบกับ ครู $\bar{X} = 4.37$, $t = 2.88$) โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างมากที่สุด ($t = 6.41$)

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 4.8

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.33	0.27	4.20	0.28	4.35	0.25
2.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.33	4.29	0.36	4.39	0.39
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.45	0.39	4.32	0.42	0.48	0.34
4.ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ	4.42	0.30	4.34	0.40	4.47	0.32
รวม	4.37	0.28	4.29	0.33	4.42	0.28

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ	ระหว่างกลุ่ม	.51	2.00	.26	2.05	.13
	ภายในกลุ่ม	34.39	274.00	.13		
	รวม	34.90	276.00			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2.00	.59	3.69*	.03
	ภายในกลุ่ม	44.06	274.00	.16		
	รวม	45.25	276.00			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.23	2.00	.11	.93	.40
	ภายในกลุ่ม	33.90	274.00	.12		
	รวม	34.13	276.00			
ด้านการมุ่งความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.28	2.00	.64	8.39**	.00
	ภายในกลุ่ม	20.83	274.00	.08		
	รวม	22.11	276.00			

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม		.64	2.00	.32	3.40*	.03
ภายในกลุ่ม		25.91	274.00	.09		
รวม		26.55	276.00			

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ($F = 3.40$, $p = 0.03$) แสดงให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 8.39$, $p = 0.00$) ซึ่งเป็นด้านที่มีความแตกต่างมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีระดับการมุ่งความสำเร็จที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.69$, $p = 0.03$) สะท้อนให้เห็นว่าขนาดสถานศึกษามีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างขนาดสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการทำงานเป็นทีมต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.10, ตารางที่ 4.11 และตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.45	4.32	4.48
ด้านการทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก	4.45	-	0.13*	0.03
	ขนาดกลาง	4.32		-	0.16*
	ขนาดใหญ่	4.48			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ พบใน 2 คู่การเปรียบเทียบ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กเทียบกับขนาดกลาง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลาง 0.13 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

สถานศึกษาขนาดกลางเทียบกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลาง 0.16 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งความสำเร็จ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.33	4.20	4.35
ด้านการมุ่งความสำเร็จ	ขนาดเล็ก	4.33		0.13*	0.02
	ขนาดกลาง	4.20			0.15*
	ขนาดใหญ่	4.35	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งความสำเร็จจำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมุ่งความสำเร็จ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ พบใน 2 คู่การเปรียบเทียบ ได้แก่

สถานศึกษาขนาดเล็กเทียบกับขนาดกลาง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลาง 0.13 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีการมุ่งความสำเร็จสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

สถานศึกษาขนาดกลางเทียบกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลาง 0.15 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการมุ่งความสำเร็จสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

	ขนาด สถานศึกษา	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	$\bar{x}$	4.37	4.29	4.42
โดยภาพรวม	ขนาดเล็ก	4.37	0.08*	0.05
	ขนาดกลาง	4.29		0.13*
	ขนาดใหญ่	4.42	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ พบใน 2 คู่การเปรียบเทียบ ได้แก่

สถานศึกษาขนาดเล็กเทียบกับขนาดกลาง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลาง 0.08 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยภาพรวมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

สถานศึกษาขนาดกลางเทียบกับขนาดใหญ่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลาง 0.13 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยภาพรวมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 4.13

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการมุ่งความสำเร็จ	4.34	0.32	4.22	0.29	4.26	0.25
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.32	4.26	0.33	4.38	0.37
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.35	0.38	4.35	0.42	4.44	0.41
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ	4.42	0.33	4.34	0.38	4.40	0.35
รวม	4.33	0.31	4.29	0.32	4.37	0.30

จากตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบแนวโน้มที่น่าสนใจดังนี้

โดยภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.31)

และต่ำสุดคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบแนวโน้มที่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) ตามด้วย มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.26$) และ 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.22$) ซึ่งอาจสะท้อนถึงความกระตือรือร้นและแรงขับในการประสบความสำเร็จของผู้บริหารใหม่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แสดงแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ โดย มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.38$) สูงสุด รองลงมาคือ 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.26$) และ น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.22$) แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) ในขณะที่กลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี มีค่าเท่ากัน ($\bar{X} = 4.35$) สะท้อนถึงทักษะการบริหารทีมที่พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$) ตามด้วย มากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.40$) และ 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.34$) ซึ่งอาจเกิดจากความกระตือรือร้นในการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ของผู้บริหารใหม่

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมุ่งความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	.55	2.00	.28	3.50*	.03
	ภายในกลุ่ม	21.56	274.00	.08		
	รวม	22.11	276.00			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2.00	.66	5.50**	.00
	ภายในกลุ่ม	32.81	274.00	.12		
	รวม	34.13	276.00			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.47	2.00	.23	1.43	.24
	ภายในกลุ่ม	44.78	274.00	.16		
	รวม	45.25	276.00			
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ	ระหว่างกลุ่ม	.31	2.00	.16	1.23	.29
	ภายในกลุ่ม	34.59	274.00	.13		
	รวม	34.90	276.00			

	ระหว่างกลุ่ม	.28	2.00	.14	1.46	.23
รวม	ภายในกลุ่ม	26.27	274.00	.10		
	รวม	26.55	276.00			

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.14 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างจากการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้ โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($F = 1.46, p = 0.23$) แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 5.50, p = 0.00$) ซึ่งเป็นด้านที่มีความแตกต่างมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างชัดเจน ด้านการมุ่งความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.50, p = 0.03$) สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์มีผลต่อการมุ่งความสำเร็จของผู้บริหาร

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ด้านการมุ่งความสำเร็จ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.15 และตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งความสำเร็จ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
	$\bar{X}$	4.34	4.22	4.26	
ด้านการมุ่งความสำเร็จ	น้อยกว่า 5 ปี	4.34	-	0.12*	0.08*
	ระหว่าง 5-10 ปี	4.22	-	-	0.04
	มากกว่า 10 ปี	4.26	-	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านมุ่งความสำเร็จ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า ระดับ ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม เมื่อเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.34) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ = 4.26) และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี ($\bar{X}$ = 4.22) ตามลำดับ และพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ พบใน 2 คู่การเปรียบเทียบ ได้แก่ ผู้บริหารประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เทียบกับ ระหว่าง 5-10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 0.12 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใหม่มีการมุ่งความสำเร็จสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ปานกลาง

ผู้บริหารประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เทียบกับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 0.08 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารใหม่มีการมุ่งความสำเร็จสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายคู่

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	4.22	4.26	4.38
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี	4.22	-	0.16*
	ระหว่าง 5-10 ปี	4.26	-	0.12*
	มากกว่า 10 ปี	4.38	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างจากด้านการมุ่งความสำเร็จอย่างน่าสนใจ คือ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ พบใน 2 คู่การเปรียบเทียบ ได้แก่ ผู้บริหารประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เทียบกับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 0.16 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารใหม่

และ ผู้บริหารประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี เทียบกับ มากกว่า 10 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 0.12 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารในช่วงประสบการณ์ปานกลาง

4.5 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.5.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งความสำเร็จ

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงดำเนินการบูรณาการแนวความคิดเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติของคณะครูโดยใช้วิธีการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่ลดทอนแรงต่อต้านและเสริมสร้างการยอมรับ กระบวนการดังกล่าวต้องอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เหมือนหยดน้ำที่กระทบผิวน้ำจนเกิดร่องรอย การบริหารจัดการโครงการต้องกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา คำนึงถึงความแตกต่างของทรัพยากรและศักยภาพ อีกทั้งต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรทุกระดับ โดยคำนึงถึงความหลากหลายเชิงอายุวัยและประสบการณ์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความมุ่งความสำเร็จและเป้าหมายร่วมกันจำเป็นต้องเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อหลอมรวมความคิดเห็นที่หลากหลายสู่เป้าหมายเดียวกัน การบริหารงานพึงยึดหลักประชาธิปไตยในการพิจารณาติที่ประชุม โดยให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ แต่คำนึงถึงประโยชน์ของเสียงส่วนน้อยประกอบกัน ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญใน

การตัดสินใจและกำหนดทิศทางการดำเนินงานภายหลังกระบวนการมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นการสร้าง
ความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าประสงค์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 5 พฤษภาคม 2568 เวลา 13.00-14.00 น.)

การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบันจำเป็นต้องยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็น
แนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างฐานความรู้ที่
เข้มแข็งสำหรับการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา สถานศึกษาควรบูรณาการเทคโนโลยีและ
นวัตกรรมสมัยใหม่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการองค์กร อาทิ การพัฒนาระบบการสื่อสารออนไลน์
การจัดการเอกสารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ
ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน ทั้งนี้ การบริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ
กับความยืดหยุ่นและการเปิดกว้างทางความคิด โดยไม่กำหนดกรอบการทำงานที่เคร่งครัดจนเกินไป
เพื่อเอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

การพัฒนาความมุ่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการสร้าง
วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความ
เข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับภาพอนาคตที่พึงประสงค์ขององค์กร การบริหารงานควรดำเนินการตาม
หลักการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยให้ความสำคัญกับการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียและชุมชนในการวางแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารพึงให้ความสำคัญ
กับกลไกการเสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรผ่านการพิจารณาความดีความชอบและการส่งเสริม
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการปลูกฝังค่านิยมแห่งความเป็นครูมืออาชีพที่มีอุดมการณ์และ
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ทั้งนี้ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ
ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงพัฒนาความมุ่งความสำเร็จโดยการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์
การดำเนินงานที่ชัดเจน ควบคู่กับการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์
ร่วมกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายร่วมกัน การ
บริหารงานควรยึดหลักธรรมาภิบาลและกระบวนการประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับการรับฟัง
ความคิดเห็นที่หลากหลาย ขณะเดียวกันต้องแสดงภาวะผู้นำในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาดเมื่อผ่าน
กระบวนการมีส่วนร่วมแล้ว ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

และบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความยืดหยุ่นและการเปิดกว้างทางความคิด เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศและบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการมุ่งความสำเร็จ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5
การกำหนดเป้าหมาย	บูรณาการแนวคิดนโยบายสู่การปฏิบัติ	กำหนดเป้าหมายชัดเจนเป็นรูปธรรม	-	สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ชัดเจน
การสื่อสาร	ใช้การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ลดความต่อต้าน	-	พัฒนาระบบสื่อสารออนไลน์	-	-
การดำเนินการ	เป็นระบบและต่อเนื่อง (หยดน้ำกระทบหิน)	-	-	-	-
การมีส่วนร่วม	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกระดับ	วางแผนแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	-	มีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผน
หลักประชาธิปไตย	-	ใช้หลักประชาธิปไตย (ฟังเสียงส่วนใหญ่ คำนึงส่วนน้อย)	-	-	ยึดหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย

การพัฒนาบุคลากร	-	-	เรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างฐานความรู้	เสริมสร้างแรงจูงใจ ค่านิยมครูมืออาชีพ	พัฒนาตนเองตามหลักเรียนรู้ตลอดชีวิต
เทคโนโลยี	-	-	บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม	-	บูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

โดยสรุป ด้านการมุ่งความสำเร็จ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน สรุปได้ว่ามีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการมุ่งความสำเร็จมีดังนี้

- 1) สร้างวิสัยทัศน์และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- 2) ใช้การสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อลดความต่อต้านและสร้างการยอมรับ
- 3) ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเปรียบเทียบเหมือนหยดน้ำกระทบหิน
- 4) กำหนดขั้นตอนให้เหมาะกับบริบทและทรัพยากรของสถานศึกษา
- 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
- 6) ส่งเสริมการวางแผนแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- 7) ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ (ฟังเสียงส่วนใหญ่ แต่คำนึงถึงส่วนน้อย)
- 8) มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4.5.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

การบริหารสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประยุกต์ใช้กลยุทธ์การนำเสนอ "สภาพที่ติดลบ" หรือ "ความผิดหวัง" ในอดีตเพื่อกระตุ้นการตื่นตัวและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันแสวงหาทางออกเชิงสร้างสรรค์ การเผชิญกับสถานการณ์ท้าทายและข้อจำกัดสามารถเป็นตัวเร่งให้เกิดกระบวนการคิดนอกกรอบและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์บริบทเฉพาะของสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมองข้อจำกัดเป็นโอกาสในการพัฒนา โดยถอดบทเรียนจากประสบการณ์ความผิดหวังในอดีตมาเป็นฐานในการพัฒนานวัตกรรมและสร้างความสำเร็จ ทั้งนี้

การบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัดควรอาศัยการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

การบริหารสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบททางการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาเครือข่ายภาคีความร่วมมือจากภายนอกอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งในด้านงบประมาณและการสนับสนุนทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สถานศึกษาควรเสริมสร้างความเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และหน่วยงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อระดมทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินงานควรให้ความสำคัญกับหลักการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง "บ้าน วัด โรงเรียน" ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในบริบทสังคมไทย ทั้งนี้ สถานศึกษาพึงตระหนักว่าการดำเนินงานโดยขาดการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ จะส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

การบริหารสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบริบทที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้บริหารควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่สามารถดำเนินการได้ทุกที่ทุกเวลา การพัฒนาระบบการทำงานออนไลน์ อาทิ การจัดทำแพลตฟอร์มดิจิทัลและการประยุกต์ใช้ QR Code ในกระบวนการบริหารงานบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และการระดมทรัพยากร เป็นตัวอย่างของนวัตกรรมที่ช่วยลดขั้นตอน ประหยัดทรัพยากร เพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นความท้าทายและข้อจำกัดเป็นโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมและกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมควรมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเชิงระบบและตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความยั่งยืนในการนำไปใช้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัด การบริหารสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรปรับบทบาทเป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" และ "ผู้ประสานระดมทรัพยากร"

เพื่อบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมควรเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผ่านการประชุมหารือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน คณะครู บุคลากร ตัวแทนนักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันระบุปัญหาและพัฒนาแนวทางแก้ไข กระบวนการสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องผ่านการ "ตกผลึก" ทางความคิดร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างความสุขในการเรียน เช่น "เพลิน โมเดล" (Play and Learn) ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย น่าสนใจ และเน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

การพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต ผู้บริหารควรดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ระบบนิเวศทางการศึกษาโดยรอบอย่างละเอียด เพื่อค้นหาจุดเด่นและโอกาสเฉพาะที่ซ่อนอยู่ภายในข้อจำกัด การบริหารงานควรประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาแบบ "น้อยแต่่มาก" (Less is More) ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานเพียงเล็กน้อยแต่สร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้าง ผู้บริหารพึงส่งเสริมวัฒนธรรมการทดลองและการเรียนรู้จากความล้มเหลว โดยจัดสรรพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ให้บุคลากรได้ทดลองแนวคิดใหม่โดยไม่กลัวบทลงโทษ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ควรอาศัยเทคนิคการคิดแบบย้อนกลับ (Reverse Thinking) และการมองปัญหาจากหลากหลายมุมมอง เพื่อค้นหาทางออกที่แตกต่างไปจากวิธีการแก้ปัญหาแบบดั้งเดิม ทั้งนี้ การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามสถานศึกษา และข้ามวัฒนธรรมจะช่วยเปิดมุมมองใหม่และกระตุ้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ตาราง 4.18 สรุปผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5
การใช้ ข้อจำกัดเป็น โอกาส	นำเสนอ "สภาพที่ติด ลบ" กระตุ้น การตื่นตัว	-	มองความท้าทายเป็น โอกาสพัฒนา นวัตกรรม	-	ค้นหาจุดเด่น และโอกาสที่ ซ่อนอยู่
การสร้าง เครือข่าย	ระดม ทรัพยากร จากภาคี เครือข่าย	พัฒนา เครือข่ายภาคี ความร่วมมือ	-	กระบวนการ มีส่วนร่วมทุก ภาคส่วน	สร้าง เครือข่าย แลกเปลี่ยน เรียนรู้
หลัก "บ้าน วัด โรงเรียน"	-	บูรณาการ ความร่วมมือ "บ้าน วัด โรงเรียน"	-	-	-
เทคโนโลยี และ นวัตกรรม	-	-	ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ดิจิทัล (QR Code, แพลตฟอร์ม)	-	-
การปรับ บทบาท ผู้บริหาร	-	-	-	ปรับเป็น "ผู้ อำนวยความสะดวก" และ "ผู้ประสาน"	-
กระบวนการ "ตกผลึก"	-	-	-	การ "ตกผลึก" ทางความคิด ร่วมกัน	-

การพัฒนา แบบ "น้อยแต่ มาก"	-	-	-	-	แนวคิด "น้อย แต่่มาก" (Less is More)
เทคนิคการ คิดสร้างสรรค์	คิดนอกกรอบ ถอดบทเรียน จาก ประสบการณ์	-	-	-	เทคนิคการ คิดแบบ ย้อนกลับ

สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยสรุป ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน สรุปได้ว่ามีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีดังนี้

1. การเชื่อมโยงทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โดยการบูรณาการทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยการเชื่อมโยง "บ้าน วัด โรงเรียน" และชุมชน
3. การปรับบทบาทผู้บริหาร จากผู้สั่งการเป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" และ "ผู้ประสาน"
4. การ "ตกผลึก" ทางความคิด ด้วยการผสานความเชี่ยวชาญให้เป็นเอกภาพ
5. การบูรณาการเทคโนโลยี ด้วยการผสมผสานดิจิทัลกับการมีส่วนร่วม
6. การพัฒนาแบบ "น้อยแต่่มาก" ด้วยการปรับเปลี่ยนเล็กน้อยแต่ผลกระทบกว้าง
7. วัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลว ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างความกล้าเสี่ยงและความรอบคอบ
8. นวัตกรรมตอบสนองบริบท ด้วยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

4.5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา พึงให้ความสำคัญกับการบริหารความหลากหลายของบุคลากรต่างช่วงวัย โดยสร้างความสมดุลระหว่าง "หลายGen" ทั้งครูใกล้เกษียณที่มีประสบการณ์ ครูวัยกลางคนที่มีความเชี่ยวชาญ และครูบรรจุใหม่ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านกระบวนการประชาธิปไตยในองค์กร โดยให้บุคลากรมีอิสระในการเลือกกิจกรรมหรือบทบาทที่สอดคล้องกับความ

ถนัด จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ผู้บริหารพึงแสดงภาวะผู้นำที่ "เปิด" รับความแตกต่าง และหลากหลาย โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถพิเศษและนำจุดเด่นที่แตกต่างมาเสริมซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งการพัฒนาตนเอง ความประพฤติ และการปฏิบัติงาน โดยตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะผู้ประสานงานกลางระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งนี้ การบริหารจัดการทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรยึดมั่นในอุดมการณ์และเป้าหมายร่วมกัน แต่ต้องมีความยืดหยุ่นในวิธีการและกระบวนการ เพื่อให้เกิดการบูรณาการศักยภาพที่หลากหลายสู่ความสำเร็จร่วมกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2568 เวลา 15.00-16.00 น.)

การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาพึงเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองให้มีจิตใจที่มั่นคง เทียบธรรม และไม่เอนเอียง เพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร การส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกผ่านการให้กำลังใจและเปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลควรคำนึงถึงหลักการจัดวางบุคลากรตามความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Put the Right Man on the Right Job) โดยพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคนเปรียบเสมือนชิ้นส่วนจิ๊กซอว์ที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน พร้อมทั้งสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย ภายใต้กรอบการพิจารณาผลกระทบต่องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ การบูรณาการการทำงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรนับเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักขององค์กรเข้ากับกระบวนการพัฒนาทีมงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ผู้บริหารควรตระหนักว่าการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการและกิจกรรมที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบ มิใช่เพียงการมอบหมายให้บุคลากรทำงานร่วมกันเท่านั้น จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารพึงยึดหลักการสำคัญสามประการ คือ "การมองคนให้ออก บอกคนให้ได้ และใช้คนให้เป็น" ซึ่งเป็นพื้นฐานของการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ กระบวนการสำคัญในการพัฒนาทีมงาน เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ศักยภาพและจุดเด่นของบุคลากรแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการสังเกตและรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสนใจและความถนัดของบุคลากร โดยเฉพาะกับครูบรรจุนใหม่ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม การมอบหมายงานควรดำเนินการตามหลักการ "Put the Right Man on the Right Job" โดยคำนึงถึงสอดคล้องระหว่างคุณสมบัติของบุคคลกับลักษณะงานที่มอบหมาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน การสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดมสมองอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสนุกและความท้าทายในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาพึงจัดทำแผนที่ศักยภาพองค์กรเพื่อค้นหาและทำความเข้าใจความสามารถพิเศษที่ซ่อนเร้นของบุคลากร ซึ่งอาจไม่ปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ปกติ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพข้ามสายงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนมุมมองและเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน จะช่วยลดช่องว่างความเข้าใจและสร้างความเคารพในคุณค่าของงานที่แตกต่าง การพัฒนาโครงสร้างการทำงานแบบยืดหยุ่นที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามลักษณะของภารกิจ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างการบังคับบัญชาแบบดั้งเดิม จะเอื้อให้เกิดการผสมผสานความเชี่ยวชาญที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนทักษะพิเศษที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถนอกเหนือจากงานประจำ จะช่วยค้นพบศักยภาพที่ซ่อนเร้นและส่งเสริมการนำจุดเด่นที่แตกต่างมาเสริมพลังซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ตาราง 4.19 สรุปผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการดำเนินงาน
เป็นทีม

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5
การบริหาร ความ หลากหลาย	บริหาร "หลายGen" (ครูใกล้ เกษียณ ครูวัย กลาง ครูใหม่)	จัดวาง Right Man on Right Job (เปรียบ ชิ้นส่วนจิ๊ก ซอว์)	-	"มองคนให้ ออก บอกคน ให้ได้ ใช้คนให้ เป็น"	จัดทำแผนที่ ศักยภาพ องค์กร
การมีส่วนร่วม	ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมผ่าน กระบวนการ ประชาธิปไตย	-	-	-	-
การสื่อสาร เชิงบวก	-	ส่งเสริมการ สื่อสารเชิง บวก เปิด พื้นที่ ปลอดภัย	จัดกิจกรรม เสริมสร้าง สัมพันธภาพ	สร้าง ระบบสื่อสาร ที่มี ประสิทธิภาพ	-
การเป็น แบบอย่าง	เป็นแบบอย่าง ที่ดีในทุกด้าน	พัฒนาตนเอง ให้มีจิตใจ มั่นคง เทียบ ธรรม	-	-	-
โครงสร้าง ยืดหยุ่น	ยืดหยุ่นใน วิธีการและ กระบวนการ	-	-	-	พัฒนา โครงสร้างการ ทำงานแบบ ยืดหยุ่น
การแสดง ความสามารถ พิเศษ	ให้บุคลากร แสดง	-	-	เกิดความสุข และความท้า ทาย	สร้างเวที แลกเปลี่ยน ทักษะพิเศษ

	ความสามารถ พิเศษ				
การบูรณาการ การศักยภาพ	บูรณาการ ศักยภาพ หลากหลายสู่ ความสำเร็จ	บูรณาการ การทำงานทุก ฝ่าย	บูรณาการ กิจกรรมเข้า กับการพัฒนา ทีม	-	ผสมผสาน ความ เชี่ยวชาญ หลากหลาย

สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

โดยสรุป ด้านการทำงานเป็นทีม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน สรุปได้ว่ามีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. การบริหารความหลากหลายของบุคลากร ด้วยการจัดวางตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแบบประชาธิปไตย
2. การสร้างระบบสื่อสารเชิงบวก เพื่อเปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีและยอมรับความแตกต่าง
3. การเป็นแบบอย่างและพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
4. การจัดโครงสร้างการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้วยการปรับโครงสร้างให้รองรับการทำงานที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมให้แสดงความสามารถพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ
5. การผสมผสานศักยภาพสู่นวัตกรรม ด้วยการบูรณาการความสามารถที่หลากหลายของทีม รวมถึงสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน
6. ส่งเสริมการแสดงความสามารถพิเศษของบุคลากร
7. การบูรณาการศักยภาพ ของบุคลากร

4.5.1.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ

ผู้บริหารพึงขับเคลื่อนวิสัยทัศน์โดยสร้างความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และเหตุผลในการสร้างความเข้าใจ การสร้างเครือข่ายพันธมิตรเชิงกลยุทธ์โดยค้นหา "ขุนพล" ที่เข้าใจวิสัยทัศน์ จะช่วยขยายผลการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรบูรณาการหลักการบริหารที่หลากหลายอย่างสมดุล โดยปรับใช้ให้

เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ และมุ่งเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และชุมชนอย่างแท้จริง การเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังและให้คุณค่ากับมุมมองที่แตกต่าง จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนและเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สัมภาษณ์วันที่ 3 พฤษภาคม 2568)

การพัฒนาโรงเรียนอย่างครอบคลุมทุกด้านจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนที่สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมท้องถิ่น การบูรณาการทรัพยากรและสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเป็นกลยุทธ์สำคัญในการระดมทรัพยากรและองค์ความรู้ที่หลากหลาย การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ จะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การผสมผสานความคิดสร้างสรรค์กับหลักการบริหารที่มีเหตุผลต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดกว้างรับแนวคิดใหม่ๆ ที่อาจท้าทายกรอบความคิดเดิม การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้างกลไกการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืนและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สัมภาษณ์วันที่ 5 พฤษภาคม 2568)

การพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการบริหารเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านวิชาการ การประสานงาน งบประมาณ และการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารพึงกำหนดนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นอย่างแท้จริง ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด การสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทีมงานที่มีศักยภาพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ผ่านบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน การผสมผสานระหว่างแนวคิดสร้างสรรค์และหลักการบริหารที่มีเหตุผล จึงต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการสร้างนวัตกรรมและการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยยึดหลักการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สัมภาษณ์วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

ผู้บริหารพึงมองภาพรวมของโรงเรียนและกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นองค์รวม โดยประสานความคิดสร้างสรรค์กับหลักการบริหารที่มีเหตุผลผ่านกลไกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ เช่น "Morning Talk" เพื่อรับฟังปัญหาและระดมสมองหาทางออกร่วมกันด้วยเหตุด้วยผล จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและแสดงถึงการให้เกียรติบุคลากร ในฐานะ "ผู้ประสาน 10 ทิศ" ผู้บริหารต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กับทุกภาค

ส่วน ทั้งผู้ปกครอง นักเรียน ครู และบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา การประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนตามแนวคิด "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) รวมถึงชุมชน ศิษย์เก่า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

การพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงระบบที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและภายนอก พร้อมทั้งกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศและความต้องการของท้องถิ่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ และการทดลองนวัตกรรม ควบคู่กับการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ จะช่วยผสมผสานความคิดสร้างสรรค์กับหลักการบริหารที่มีเหตุผล การพัฒนากลไกการสะท้อนคิดและทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเปิดพื้นที่ให้ทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนมุมมองอย่างสร้างสรรค์ จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ภาครัฐกิจ และองค์กรระหว่างประเทศ จะช่วยเปิดโลกทัศน์และนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาระบบการประเมินผลลัพธ์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนา มากกว่าการตรวจสอบและควบคุม จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 8 พฤษภาคม 2568)

ตาราง 4.20 สรุปผลการเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ

ประเด็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5
การมองภาพรวม	ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม	พัฒนาโรงเรียนครอบคลุมทุกด้าน	-	มองภาพรวมอย่างเป็นองค์รวม	-
การบริหารเชิงบูรณาการ	บูรณาการหลักการบริหารอย่างสมดุล	-	บริหารครอบคลุม 4 มิติ (วิชาการ วิชาการ ประสานงาน	-	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงระบบ

			งบประมาณ ความเสี่ยง)		
การสร้าง เครือข่าย	ค้นหา "ขุนพล" ที่ เข้าใจ วิสัยทัศน์	สร้างภาคี เครือข่าย ความร่วมมือ	-	แนวคิด "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน)	เครือข่าย สถาบันการศึกษา ภาคธุรกิจ
การใช้ข้อมูล ประจักษ์	ใช้ข้อมูลและ เหตุผลสร้าง ความเข้าใจ	วิเคราะห์ ข้อมูลในการ ตัดสินใจ	ตัดสินใจบน พื้นฐานข้อมูล	-	ใช้ข้อมูล สารสนเทศ
การจัดเวที แลกเปลี่ยน	-	-	-	"Morning Talk"	กลไกการสะท้อน คิดและทบทวน
การเป็นผู้ ประสาน	-	-	-	"ผู้ประสาน 10 ทิศ"	-
การสร้าง นวัตกรรม	องค์กรแห่ง นวัตกรรมที่ ยืดหยุ่น	วัฒนธรรม เอื้อการ ทำงานเป็น ทีม	บรรยากาศ เอื้อการสร้าง นวัตกรรม	-	วัฒนธรรม ส่งเสริมการคิด นอกกรอบ
ระบบ ติดตาม ประเมิน	-	ระบบติดตาม ประเมินผลมี ประสิทธิภาพ	-	-	ระบบประเมิน เน้นการเรียนรู้

สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ โดยสรุป ด้านการทำงานเป็นทีม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน สรุปได้ว่ามีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการด้านการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

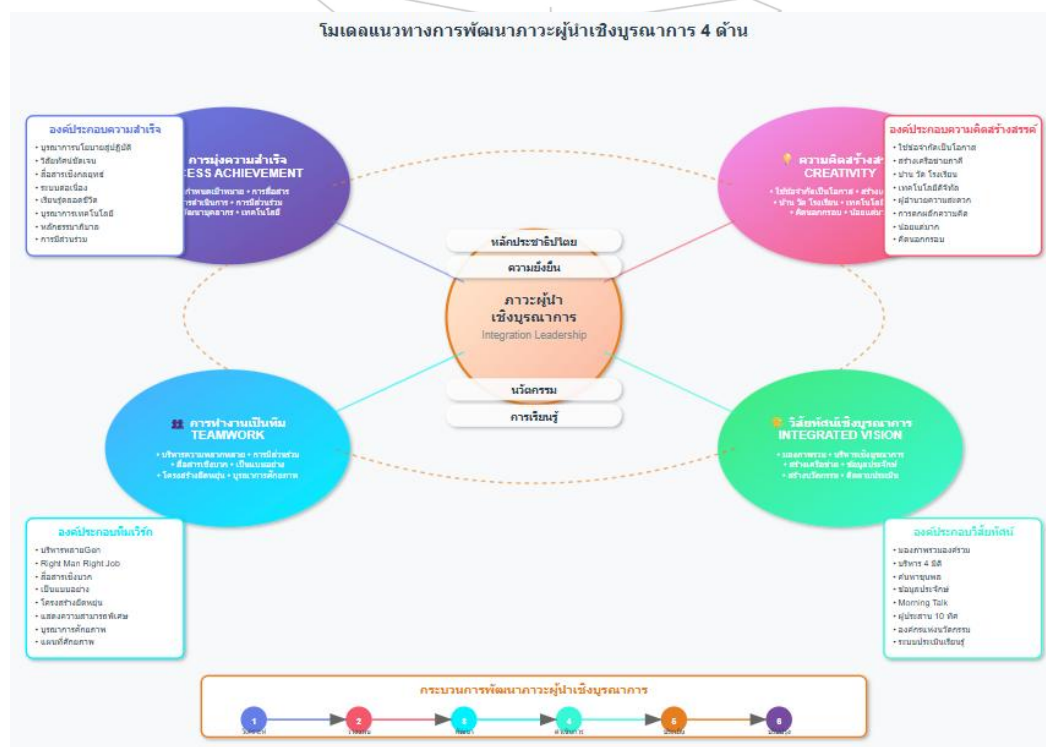
1. การมองภาพรวมอย่างเป็นองค์รวม เพื่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศองค์กรเอื้อต่อนวัตกรรม
2. การบริหารงานเชิงบูรณาการ มีมุมมองครอบคลุมทุกมิติ วิชาการ ประสานงาน งบประมาณ บริหารความเสี่ยง และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องบริบทท้องถิ่น
3. การสร้างเครือข่ายพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้เป็น "ขุนพล" ผู้เข้าใจวิสัยทัศน์ และสร้างเครือข่ายภายใน ภายใต้กรอบแนวคิด "บวร" เพื่อระดมทรัพยากร

4. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการ"Morning Talk" และกิจกรรมคล้ายคลึงกัน และพัฒนาระบบติดตามประเมินผลแบบเรียนรู้

5. การเป็น "ผู้ประสาน 10 ทิศ " เป็นแบบอย่างเปิดใจรับฟังมุมมองแตกต่าง เพื่อประสาน สมดุลระหว่างนวัตกรรมกับบริหารความเสี่ยง

6. การสร้างกลไกปรับตัวต่อเนื่อง ด้วยการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตลอดชีวิต

จากการศึกษาและรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ในด้านการบริหาร การศึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำในองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะใน สถาบันการศึกษาดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โมเดลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการนี้เป็นผลจากการสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคปัจจุบัน และอนาคตากโมเดลนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ที่เชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ด้านการมุ่งความสำเร็จ (Success Achievement) การพัฒนาความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจ

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การพัฒนาความสามารถในการคิดนอกกรอบ ใช้ข้อจำกัดเป็นโอกาส และสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์

3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การพัฒนาความสามารถในการบริหารความหลากหลาย สร้างการมีส่วนร่วม และบูรณาการศักยภาพของสมาชิกทีมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

4. ด้านวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ (Integrated Vision) การพัฒนาความสามารถในการมองภาพรวม เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยมีหลักในการบูรณาการ โดยยึดหลักการบูรณาการ 4 ประการ ได้แก่

1. หลักประชาธิปไตย – การฟังเสียงส่วนใหญ่และคำนึงถึงส่วนน้อย
2. ความยั่งยืน – การสร้างผลกระทบระยะยาวและการดำเนินการต่อเนื่อง
3. นวัตกรรม – การบูรณาการเทคโนโลยีและพัฒนาวิธีการใหม่ๆ
4. การเรียนรู้ – การเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างฐานความรู้องค์กร

กระบวนการพัฒนา โดยกำหนดกระบวนการพัฒนาเป็น 6 ขั้นตอน ที่ต่อเนื่องและสามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง คือ

1. วิเคราะห์สถานการณ์ โดยการศึกษาบริบทและความต้องการของชุมชน และองค์กร
2. กำหนดวิสัยทัศน์ สร้างทิศทางและเป้าหมายร่วม
3. สร้างการมีส่วนร่วม ระดมความคิดและสร้างความเข้าใจ
4. พัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็น
5. ดำเนินการตามแผน ปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องประเมินและปรับปรุง สะท้อนผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การวิจัยตั้งสมมติฐานว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน กรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่ง (ผู้บริหารและครูผู้สอน) ขนาดสถานศึกษา (ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี) และตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของ (Likert) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งความสำเร็จ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ จำนวน 20 ข้อ นำไปทดลอง ใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.951 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ได้รับข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลับคืนมาจำนวน 277 ฉบับ จากจำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.81 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำนวน 277 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 30 คน และครูผู้สอน 247 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมาได้แก่สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมุ่งความสำเร็จ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ครูผู้สอนประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารในระดับสูงเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D. = 0.38) และครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = 0.27)

ซึ่งไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 1.73, p = 0.09$) แสดงให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นที่สอดคล้องกันในด้านนี้

สำหรับด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย 4.58 (S.D. = 0.31) ขณะที่ครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D. = 0.34) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 4.41, p < 0.01$) ในทำนองเดียวกัน ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.81 (S.D. = 0.35) เมื่อเทียบกับครูผู้สอนที่มีค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D. = 0.38) โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อย่างชัดเจน ($t = 6.41, p < 0.01$) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย 4.57 (S.D. = 0.33) และครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D. = 0.35) ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.88, p < 0.01$) เช่นกัน

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบผลดังนี้ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยรวมแสดงให้เห็นว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.40, p = 0.03$) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน ซึ่งบ่งชี้ว่าขนาดของสถานศึกษามีผลต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 8.39, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำด้านการมุ่งความสำเร็จแตกต่างกันอย่างชัดเจน ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.69, p = 0.03$) สะท้อนให้เห็นว่าขนาดสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทและขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาแต่ละแห่งโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method)

3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบผลดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยรวม

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยรวม แสดงให้เห็นว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.46, p = 0.23$) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งบ่งชี้ว่าประสบการณ์การทำงานไม่ได้มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยรวม เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 5.50, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมุ่งความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.50, p = 0.03$) สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความสามารถในการมุ่งเน้นผลสำเร็จ ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในแต่ละด้านที่พบว่าแตกต่าง โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

สรุปผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของตนเองสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ยกเว้นด้านการมุ่งความสำเร็จที่ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นใกล้เคียงกัน เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในภาพรวม ($p < 0.05$) โดยเฉพาะด้านการมุ่งความสำเร็จ ($p < 0.01$) และการทำงานเป็นทีม ($p < 0.05$) ส่วนด้านวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการและความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน สำหรับการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างในภาพรวม แต่มีความแตกต่างเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ ($p < 0.01$) และการมุ่งความสำเร็จ ($p < 0.05$) เท่านั้น ผลการศึกษานี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน การปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับขนาดสถานศึกษา และการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบโดยไม่อาศัยเพียงประสบการณ์การทำงานเท่านั้น

5.1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมุ่งความสำเร็จ

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารเชิงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารงานโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาลและกระบวนการประชาธิปไตย ให้ความสำคัญทั้งเสียงส่วนใหญ่และเสียงส่วนน้อย แสดงตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองตามหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา บูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่

เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างทางความคิด เสริมสร้างแรงจูงใจและค่านิยมความเป็นมืออาชีพแก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จร่วมกันเกี่ยวกับเป้าประสงค์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงและผสมผสานทรัพยากร องค์ความรู้ และศักยภาพของทุกภาคส่วนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องพัฒนาเครือข่ายภาคีความร่วมมือระหว่าง "บ้าน วัด โรงเรียน" และองค์กรในชุมชน เพื่อบูรณาการทุนทางสังคมและวัฒนธรรมในการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา การปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" และ "ผู้ประสานระดมทรัพยากร" จะช่วยเชื่อมโยงความเชี่ยวชาญที่หลากหลายให้ "ตกผลึก" เป็นแนวทางการพัฒนาที่เป็นเอกภาพ การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม สะท้อนถึงความสามารถในการผสมผสานแนวคิดและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาแบบ "น้อยแต่มาก" และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลว เป็นการผสมผสานระหว่างความกล้าเสี่ยงและความรอบคอบ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

3. ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารความหลากหลายของบุคลากรต่างช่วงวัย โดยจัดวางตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การสร้างระบบการสื่อสารเชิงบวกและเปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารพึงพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การจัดโครงสร้างการทำงานแบบยืดหยุ่น ควบคู่กับการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ จะช่วยผสมผสานศักยภาพที่หลากหลายสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมองภาพรวมการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ภายใต้บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การบริหารงานเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านวิชาการ การประสานงาน งบประมาณ และการบริหารความเสี่ยง ต้องดำเนินการบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในโดยค้นหา "ขุนพล" ผู้เข้าใจวิสัยทัศน์ และภายนอกตามแนวคิด "บวร" จะช่วยระดมทรัพยากรและองค์กร

ความรู้ที่หลากหลาย การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เช่น "Morning Talk" ควบคู่กับการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนา จะช่วยสร้างกลไกการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ในฐานะ "ผู้ประสาน 10 ทิศ" ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเปิดใจรับฟังมุมมองที่แตกต่าง และประสานความสมดุลระหว่างการสร้างนวัตกรรมกับการบริหารความเสี่ยง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้

5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจบุคลากรผ่านการเป็นแบบอย่างด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกระแสการบริหารสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสอดคล้องกับ Wilber (2000) ที่ได้เสนอทฤษฎีบูรณาการ (Integral Theory) โดยนำมาประยุกต์กับภาวะผู้นำ ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการคือการผสมผสานมุมมอง 4 ด้าน คือจิตใจภายใน พฤติกรรมภายนอก วัฒนธรรมร่วม และระบบสังคม เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำที่สมดุลและครอบคลุมมิติต่างๆ อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรฯ พิพิธภณท์ (2563) ที่กล่าวว่า การบูรณาการคือการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ หรือองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบครบถ้วน และสมบูรณ์ สอดคล้องกับ หงส์ฟ้า คำสำโรง (2565) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการหมายถึง ผู้นำที่ผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวก ใน 4 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ และระดับสังคมเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะที่เป็นมิตร อ่อนโยน มีความจริงใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยุติธรรม ปราศจากความขัดแย้ง และมีความตั้งใจในการนำเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การ และเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยจึงขอเสนออภิปรายผลภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานและความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษา และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา เพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ผ่านประสบการณ์การบริหารรวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาเป็นเป้าหมายที่มีความหมาย และสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เก็กกัญญา จิตเสน และคณะ (2566) ที่กล่าวถึงการมุ่งความสำเร็จไว้ว่า ความสำเร็จไม่ได้มาจากการบังเอิญหรือโชคชะตา แต่เป็นผลมาจากการพัฒนาและการลงมือทำในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาทักษะที่สำคัญ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และการฝึกฝนตัวเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังหมายถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ดีและการตัดสินใจที่ถูกต้องในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับ อติสร พูนสวัสดิ์ และศิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) ได้กล่าวถึงการมุ่งสู่ความสำเร็จว่า การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จในชีวิตนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดี รวมถึงการมีความมุ่งมั่นในการลงมือทำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาทักษะที่จำเป็น การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเน้นถึงการมีทัศนคติที่ดีและความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารแสดงออกถึงการเปิดโอกาสในการแสดงออก ทั้งทางด้านความคิด หรือการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า มีความยืดหยุ่นในการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ที่นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านประสบการณ์จริงในการบริหารการบริการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนการใช้วิธีการใหม่ๆ ในการจัดการทรัพยากร จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณลักษณะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Galorio and Bauyot (2024) กล่าวถึง ว่าความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญ ในฐานะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ใช้ในการแก้ไขปัญหาและสร้างนวัตกรรมในบริบทของการศึกษาที่มีทรัพยากรจำกัดและสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย สอดคล้องกับ ศักดา พรหมกุล และเสาวนีย์ ศิริสุขศิลป์ (2565) กล่าวว่าความสามารถในการคิดหรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยไม่จำกัดแค่การคิดสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน แต่ยังรวมถึงการปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นเกี่ยวข้องกับ

กับการใช้จินตนาการ การมองสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่แตกต่าง การเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกัน รวมถึงการมีความสามารถในการหาทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นถึงความเมตตา ความจริงใจ อาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และความยืดหยุ่นในการประสานงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ในนโยบายการศึกษาปัจจุบัน ได้มีการเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นคณะกรรมการในสถานศึกษา รวมถึงหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารที่เน้นทักษะการทำงานเป็นทีม โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารในเครือข่าย จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีทักษะด้านการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของปนัดดา ศิลปะชัย และคณะ (2567) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการทำงานในทีมจะต้องมีการสื่อสารที่ดี การแบ่งปันความรู้ และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ความสำเร็จของทีมเกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การเคารพในบทบาทของแต่ละบุคคล และการสนับสนุนกันในทุกขั้นตอนของการทำงาน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2563) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีทักษะเสริมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ผู้บริหารความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมและเชื่อมโยงองค์ประกอบหลากหลายมิติเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทั้งการกำหนด เผยแพร่ และวางกรอบแนวทางปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยไม่แยกส่วนแต่บูรณาการความรู้จากหลาย เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรอย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ปัจจัยภายในและภายนอกส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองมากขึ้น มีการปรับตัวเพื่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหาร ทักษะการสื่อสารและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และความมีจิตวิญญาณผู้นำ และปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถในการนำองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติและท้องถิ่น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม การบูรณาการปัจจัยเหล่านี้เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมจึงส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ สอดคล้องกับแนวคิดปนัดดา ศิลปะชัย และคณะ (2567) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการเป็นการมองเห็นและเข้าใจภาพรวมของปัญหาหรือสถานการณ์ในมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และสอดคล้องอดีต ทุนสวัสดิ์ และ ชิชณพงศ์ ทรจันทร์ (2566) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการว่าเป็นการมองภาพรวมของสถานการณ์หรือปัญหา โดยไม่แยกส่วนและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

5.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมุ่งความสำเร็จ ที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากมุมมองและประสบการณ์ที่ต่างกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยผู้บริหารมักประเมินตนเองในแง่บวกมากกว่าครูผู้สอน ประเมิน สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ดา พรหมกุล (2563) ได้กล่าวว่าการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีความแตกต่างกันตามมุมมองและประสบการณ์ของผู้ประเมิน โดยพบว่าผู้บริหารมักประเมินตนเองสูงกว่าการประเมินโดยครูผู้สอน เนื่องจากมีความเข้าใจในแนวคิด เป้าหมาย และความตั้งใจของตนเองมากกว่า ในขณะที่ครูผู้สอนมักประเมินจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและการปฏิบัติที่สามารถสังเกตเห็นได้ สอดคล้องกับศักดิ์ดา พรหมกุล และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2565) พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ประเมินมีผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีมุมมองที่ต่างกันต่อความสามารถในการบูรณาการวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และการมุ่งความสำเร็จของผู้บริหาร โดยเฉพาะในด้านการทำงานเป็นทีมที่มีความแตกต่างสูงที่สุด สอดคล้องกับเชตรัฐ จันทิหล้า และบุญช่วย ศิริเกษ (2566) กล่าวว่า การประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจากมุมมองที่ต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่สะท้อนให้เห็นช่องว่างในการรับรู้ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารควรนำมาวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสื่อสารวิสัยทัศน์และนโยบายให้ชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับเก็จกัญญา จิตเสน และคณะ (2566) กล่าวว่า มุมมองที่แตกต่างในการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนมักเกิดจากช่องว่างในการรับรู้และการสื่อสาร ผู้บริหารอาจเข้าใจว่าได้สื่อสารวิสัยทัศน์และแนวทางการทำงานอย่างชัดเจนแล้ว แต่ครูผู้สอนอาจไม่ได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วนหรือไม่เข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการ

ทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารมักแสดงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการแบบองค์รวม โดยบูรณาการหลายหน้าที่ด้วยตนเอง มีการสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับบุคลากร ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารมักแสดงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการแบบสร้างระบบและโครงสร้างที่ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ด้านบริบทของที่ตั้งและสภาพแวดล้อมโรงเรียนในชนบทและพื้นที่ห่างไกลต้องการผู้บริหารที่เน้นการบูรณาการทรัพยากรจากชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณค่าทางวัฒนธรรม ในขณะที่โรงเรียนในเขตเมืองต้องการผู้บริหารที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ทรัพยากรและข้อจำกัดโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัดต้องการผู้บริหารที่สามารถบูรณาการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ในขณะที่โรงเรียนที่มีทรัพยากรเพียงพอ ผู้บริหารสามารถเน้นการบูรณาการหลักสูตรและการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้บริหารต้องเน้นการบูรณาการที่เคารพและให้คุณค่ากับอัตลักษณ์และมุมมองที่แตกต่าง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและเท่าเทียมสอดคล้องกับแนวคิดของ Scheer (2021) และ Amenumay and Badu (2024) ที่กล่าวว่า ขนาดและบริบทของโรงเรียนมีผลต่อรูปแบบและการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับรัชนี นามทองจันทร์ และคณะ (2567) กล่าวว่า บริบทที่แตกต่างของสถานศึกษาทั้งในด้านขนาด ที่ตั้ง และลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม เรียกร้องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ห่างไกลและมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำที่เน้นการบูรณาการคุณค่าและอัตลักษณ์ท้องถิ่น ในขณะที่ผู้บริหารในเขตเมืองต้องเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ดา พรหมกุล (2563) เขตรัฐ จันทิหล้า และบุญช่วย ศิริเกษ (2566) รัชนี นามทองจันทร์ และคณะ (2567) ที่พบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการตามขนาดของสถานศึกษา

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการมุ่งความสำเร็จ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มักมีความคาดหวังและอุดมคติสูง ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มักมีมุมมองที่เป็นจริงมากขึ้นจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา สอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์ดา พรหมกุล (2563) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลโดยตรงต่อกระบวนการรับรู้และการตั้งความคาดหวังของผู้นำ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมักจะมีมุมมองที่

กว้างขวาง สามารถคาดการณ์ถึงผลลัพธ์และผลกระทบของการตัดสินใจได้แม่นยำกว่า ในขณะที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง หรือมองข้ามปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน สอดคล้องกับเก็จกัญญา จิตเสน และคณะ (2566) ที่กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวกำหนดกรอบความคิดและการรับรู้ของผู้นำผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันจะมีวิธีการมองปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการคาดการณ์ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่ามักจะมีการรับรู้ที่เป็นระบบและสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ในอดีตกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับรัชชัย นามทองจันทร์ และคณะ (2567) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้และความคาดหวังของผู้นำในด้านการพัฒนาทักษะของบุคลากร ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองเชิงบวกต่อศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากรและตั้งความคาดหวังที่ทำนายแต่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี สอดคล้องกับ Mohammed et al. (2021) ผู้นำที่มีประสบการณ์อย่างกว้างขวางมักจะแสดงความคาดหวังและการรับรู้ที่สมจริงมากกว่าเกี่ยวกับความสามารถขององค์กร ประสบการณ์ที่หลากหลายทั้งความท้าทายและความสำเร็จช่วยหล่อหลอมกรอบความคิดของพวกเขา ทำให้สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ดีขึ้นและปรับเปลี่ยนแนวทางการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม

5.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้ ด้านการมุ่งความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อสื่อสารเชิงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาลและกระบวนการประชาธิปไตย ที่รับฟังทั้งเสียงส่วนใหญ่และเสียงส่วนน้อย การเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองตามหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารต้องบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าสู่ระบบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างทางความคิด สอดคล้องกับแนวคิด อธิธิพันธ์ สันทัศน์ (2566) ที่กล่าวว่าทักษะของผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่องค์กร ต้องการ จะมีแนวโน้มเป็นไปได้ตามที่คาดหวัง สอดคล้องกับ LHH Thailand (2567) ที่กล่าวว่าวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ให้กับองค์กร เป็นแผนที่นำทางในการตั้งเป้าหมายและการดำเนินงาน สอดคล้องกับ Aurora Training Leadership (2567) ที่กล่าวว่าด้วยค่านิยมหลักของคุณเป็นแนวทาง เริ่มวาดภาพอนาคต วิสัยทัศน์ของคุณควรกระชับแต่บรรยายได้เพียงพอที่จะสร้างภาพชัดเจนของอนาคตที่คุณต้องการสร้าง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ HREX.asia (2568) ที่ระบุว่าหนึ่งในคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีคือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมุ่งความสำเร็จ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีวิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการผสมผสานแนวคิดและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาแบบ "น้อยแต่มาก" และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลว เป็นการผสมผสานระหว่างความกล้าเสี่ยงและความรอบคอบ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ปนัดดา ศิลปะชัย และทะนงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2567) ที่กล่าวว่าการมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารคือการกล้าทดลองนวัตกรรมทางการศึกษาและการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ในสถานศึกษา สอดคล้องกับรัชชัย นามทองจันทร์ และคณะ (2567) ที่กล่าวว่าการคิดสร้างสรรค์เป็นการผสมผสานระหว่างการคิดเชิงวิเคราะห์และการคิดเชิงจินตนาการ เพื่อสร้างแนวทางการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของพลวัต แสงสีงาม (2564) ที่พบว่า ผู้บริหารควรสามารถตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลและมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ เขตรัฐ จันทิห์ล้า และบุญช่วย ศิริเกษ (2566) พบว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า โดยสามารถมองเห็นทางเลือกที่หลากหลายและไม่ยึดติดกับวิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ สอดคล้องกับ Amenumay and Badu (2024) พบว่าการคิดแบบย้อนกลับ (Reverse Thinking) ช่วยให้องค์กรสามารถค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับวิกฤตหรือข้อจำกัดด้านทรัพยากร

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรแสดงความยุติธรรมและเมตตาต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสในการพัฒนา เป็นหลักที่พึ่งให้กับทีม รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของพวกเข สอดคล้องกับแนวคิดของศักดิ์ดา พรหมกุล (2563) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมช่วยในการบูรณาการความหลากหลายของบุคลากรต่างช่วงวัย (Multi-Generation) เข้าด้วยกัน โดยสร้างความสมดุลระหว่างประสบการณ์ของครูอาวุโสกับความคิดสร้างสรรค์ของครูรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นจุดแข็งในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเก็จกัญญา จิตเสน และคณะ (2566) พบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพช่วยประสานความแตกต่างของบุคลากรให้เป็นจุดแข็งในการทำงานร่วมกัน ทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของทักษะและมุมมองได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ อติศร พูนสวัสดิ์ และชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเนื่องจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่หลากหลายทำให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจคิดได้ สอดคล้องกับ Mohammed et al. (2021) ที่กล่าวว่าทีมที่มีความหลากหลายมีความสามารถในการแก้ปัญหาซับซ้อนได้ดีกว่า เนื่องจากสมาชิกในทีมมีมุมมองและวิธีการคิดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้รอบด้านและนำเสนอทางออกที่สร้างสรรค์

ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมองภาพรวมการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ภายใต้บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การบริหารงานเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านวิชาการ การประสานงาน งบประมาณ และการบริหารความเสี่ยง ต้องดำเนินการบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในโดยค้นหา "ขุนพล" ผู้เข้าใจวิสัยทัศน์ และภายนอกตามแนวคิด "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) จะช่วยระดมทรัพยากรและองค์ความรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดา พรหมกุล (2563) พบว่าวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะชีวิต และการเตรียมความพร้อมสู่โลกอนาคต โดยไม่มุ่งเน้นเพียงแค่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเท่านั้น สอดคล้องกับ Scheer (2021) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการช่วยให้สถานศึกษาสามารถออกแบบหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน และเชื่อมโยงกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอดิศร พูนสวัสดิ์ และชิษณพงศ์ ศรีจันทร์ (2566) พบว่าวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการช่วยให้การบริหารทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรและความต้องการในด้านต่างๆ ขององค์กรสอดคล้องกับเขตรัฐ จันทิห์ล้ำ และบุญช่วย ศิริเกษ (2566) อธิบายว่าวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการช่วยส่งเสริมการสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร เนื่องจากผู้บริหารสามารถมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลจากวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

5.3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี

5.3.1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ควรออกแบบ

หลักสูตรหรือโปรแกรมการพัฒนาที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงความแตกต่างตามตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการมุ่งความสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนยุทธศาสตร์ร่วมกับบุคลากรทุกระดับ

5.3.1.4 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นพิเศษ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

5.3.1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อลดช่องว่างความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงบูรณาการระหว่างสองกลุ่ม

5.3.1.6 ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี เป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม PAR (Participatory Action Research) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเข้าใจปรากฏการณ์อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา คุณภาพการศึกษา หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการจัดการศึกษา

5.3.2.3 ควรมีการพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5.3.2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา R&D (Research and Development) ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

5.3.2.5 ควรมีการศึกษายปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารเชิงอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). รูปแบบการบริหารเชิงอนาคต: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. *วารสารการบริหารรัฐกิจ*, 11(2), 42-58.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2565). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกศรา รักชาติ. (2566). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชนิษฐา พิลาสลักษณ์. (2565). *ภาวะผู้นำการบริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะ ภัคดี. (2562). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำแหง.
- คณิต วรรณพงษ์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA World. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 34(3), 142-156.
- จันทร์ แก้วเขียว. (2567). แนวทางการจัดการแนวอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาทางเลือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(1), 228-241.
- ชัย อนุรักษ์. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ก้าวหน้า.
- ชัย อนุรักษ์. (2565). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคบูรณาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ก้าวหน้า.
- ชัยเสน รชตศิริ. (2566). บทบาทภาวะผู้นำด้านการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษา*, 15(1), 120-132.
- ดิลก ถือกกล้า. (2564). *ภาวะผู้นำและการบริหารความขัดแย้งในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธวัชชัย หอมจันทร์, สิทธิชัย สาธุสนีย์, และวัลลภ นากอาจริย์. (2567). แนวทางการบริหารแนวอนาคตในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(1), 228-241.
- ธราภรณ์ ยาวีรช. (2561). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พรินติง กรุ๊ป.
- ธีระ รุ่งเรือง. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ก้าวหน้า.

นงลักษณ์ ศีลลักษณ์. (2560). *การจัดการองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิธิต วรรณโสภณ. (2565). *การบริหารจัดการตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเปเชนเตอร์.

นิพนธ์ กีนาวงศ์. (2565). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 14(1), 172-186.

ประเสริฐ สิทธิรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็นยูเคชั่น.

ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2565). *การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2560). *การบริหารแนวอนาคต*. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เน็ท.

พนทิพย์ มะม่วงแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.

วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 18(3), 163-176.

เพ็ญพักตร์ นาคศรี. (2562). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: หลักการ แนวคิด และกรณีศึกษา*.

กรุงเทพฯ: เนชั่น.

เพ็ญพักตร์ นาคศรี. (2566). การบริหารเชิงอนาคตในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ*, 10(2), 118-129.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *การศึกษาไทย 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารเชิงอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวัฒน์ พันธุ์แสงทอง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 10(2), 75-88.

มีศักดิ์ ภูสวัสดิ์, และชนิสต์ ศรีธารรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่. *วารสารมหาจุฬานครราชสีมา*, 10(5), 92-107.

ยุคล จิตรเกื้อกุล, และพศวัต ชุ่มเขียว. (2567). ภาวะผู้นำเชิงอนาคตในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 6(1), 14-28.

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

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2562). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธารเพชร.

วงศ์พันธ์ แสน. (2567). ศาสตร์และศิลป์ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษา*, 15(1), 120-

132.

วรภัทร์ สารระทะ. (2563). *การบริหารการศึกษาไทย: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2560). *การบริหารจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2563). *การบริหารการศึกษา: หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2564). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและหลักนักปฏิบัติร่วมสมัยบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2566). *การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วีระชัย นาคอินทร์. (2567). การบริหารเชิงอนาคตในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(1), 228-241.

ศักดิ์ รมูล, และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์. (2565). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 24(1), 164-179.

ศิริกาญจน์ ลาภโอพาร. (2564). *แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ศรีวัฒน์. (2563). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ศุภชัย ศรีวัฒน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารเชิงอนาคต*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สดใส แยมแก้ว. (2560). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมชาย เทศแสง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงอนาคตสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 10(2), 75-88.

สวิล ว่องวานิช. (2563). *การประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2566). *รายงานผลการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. หนองคาย: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.

หทัยกาญจน์ กำสำโรง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ*, 9(2), 67-82.

- อัมราภรณ์ หมอนไหม. (2562). *การพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทย.
- อุษา นครจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงอนาคต: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(1), 79-92.
- Abdallah, M. E. (2016). Teamwork integration leadership model in education management. *Journal of Education and Practice*, 7(36), 113-121.
- Amenumay, E. B., & Badu, Y. A. (2023). Leaders' experiences of integrated leadership development in higher education: Kolb's experiential learning theory and the 70:20:10 model. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(4), 660-678.
- Amenumay, E. K., & Badu, E. (2024). Exploring the impact of integrated leadership approaches on organizational performance in educational institutions. *International Journal of Leadership in Education*, 27(1), 89-105.
- Anderson, D., & Anderson, L. A. (2023). *The change leader's roadmap: How to navigate your organization's transformation* (3rd ed.). Wiley.
- Baharuddin, M., Khairuddin, I., Harun, H., & Nair, S. M. (2023). Integrated leadership: A comprehensive approach to educational administration for 21st century schools. *Educational Administration Quarterly*, 59(3), 512-538.
- Bush, T., & Glover, D. (2020). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 40(1), 23-39.
- Certo, S. C., & Certo, S. T. (2021). *Modern management: Concepts and skills* (15th ed.). Pearson.
- Chen, W., & Thompson, R. (2023). Digital transformation and integrated leadership: Emerging trends in organizational management. *Journal of Leadership Studies*, 17(3), 218-231.
- Galorio, A. P., & Bauyot, M. M. (2024). The effectiveness of integrated leadership in enhancing educational performance: A case study of Philippine schools. *Leadership and Policy in Schools*, 23(1), 45-61.
- Galorio, I. J. N., & Bauyot, M. M. (2024). Cultivating resilience: Multiple case study of school heads' leadership in integrated senior high schools. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 256-271.
- Hadi, S., Pumomo, P., & Imron, A. (2024). Adapted integrated transformational-

- instructional leadership behaviors: Construct validity and perceptions among teachers and principals in Indonesian vocational schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(1), 78-96.
- Hadi, S., Pumomo, T., & Imron, A. (2024). Integrated leadership and school effectiveness: Evidence from Indonesian educational institutions. *International Journal of Educational Management*, 38(1), 110-126.
- Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID-19 - School leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243-247.
- Jacobs, T. O. (1970). *Leadership and exchange in formal organizations*. Human Resources Research Organization.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (2017). Transactional and transformational leadership: A constructive/developmental analysis. *Academy of Management Review*, 12(4), 648-657.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). *What we know about successful school leadership*. Laboratory for Student Success, Temple University.
- Leithwood, K., & Sun, J. (2022). The effects of transformational school leadership on student outcomes and teacher commitment. *Leadership and Policy in Schools*, 21(3), 215-235.
- Mohammed, K., Othman, J., D'Silva, J. L., & Azril, M. S. H. (2021). Integrated leadership qualities and practices among school principals: A conceptual framework. *School Leadership & Management*, 41(4), 398-419.
- Scheer, A. (2021). Integrated leadership: A new paradigm for educational administration in the digital age. *Journal of Educational Leadership and Management*, 13(2), 178-195.





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระเมธีปริยัตินาถา,ดร.

วุฒิการศึกษา	หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโนนพระแก้ว (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

2. ดร.นิภาพร ตีมาก

วุฒิการศึกษา	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการ สอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองบาง (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

3. ดร.กัญญภักดิ์ บัวพงษ์เพชร

วุฒิการศึกษา	หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโนนสา (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

4. ดร.ฉวีวรรณ โยคิน

วุฒิการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การจัดการการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการ เรียนรู้ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1

5. ดร.กรรณิกา ไวโสภา

วุฒิการศึกษา	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง (ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ)



ที่ อว ๗๗๓๘๘/ว๒๔๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระเมธีปริยัติธาดา, ดร. ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโนนพระแก้ว

ด้วย นางสาวกัญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖

นางสาวกัญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๓๓๔-๙๔๑๔

ที่ อว ๗๔๑๘๘/ว๒๑๘๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญญาก็ค บัวพงษ์เพชร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพนสา

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๓๙๕-๙๕๑๕

ที่ อว ๗๙๓๘๘/๖๒๘๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ฉวีวรรณ โยคิน ศึกษาในเทศก์ สหป.หนองคาย เขต ๓

ด้วย นางสาวกัญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖

นางสาวกัญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๓๙๔-๙๔๑๔

ที่ ยว ๗๐๓๘๘/๖๒๘๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.นิภาพร ติมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองบาง

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๓๙๔-๙๔๔๔



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๙๑๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสำราญ

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุตม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวอภิญญา บุตรอุตม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุตม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๓๙๔-๙๕๑๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๙๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแขง

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๓๙๔-๙๕๑๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๙/๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโพนสา

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร.๐๘๑-๓๙๕-๙๕๑๕



ที่ ยว ๗๗๓๘/๓๑๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวภิญญา บุตรอุดม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมหาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาศรีล้านช้าง

แบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. ตำแหน่งหน้าที่

[] ผู้บริหาร

[] ครูผู้สอน

2. ขนาดสถานศึกษา

[] ขนาดเล็ก

[] ขนาดกลาง

[] ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์การทำงาน

[] น้อยกว่า 5 ปี

[] ระหว่าง 5 – 10 ปี

[] มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	<u>ด้านการมุ่งความสำเร็จ</u> ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายในการพัฒนาสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชิงบวก และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้านเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นความหมายและคุณค่าของงานที่ทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
6	<u>ด้านความคิดสร้างสรรค์</u> ผู้บริหารกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่และนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนาจากปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้น					
8	ผู้บริหารผสมผสานแนวคิดต่างๆ เพื่อสร้างวิธีการทำงานที่มีคุณค่า					
9	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและพัฒนาวิธีการทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา					
10	ผู้บริหารใช้มุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่างสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา					
11	<u>ด้านการทำงานเป็นทีม</u> ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน					
12	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่					
14	ผู้บริหารสามารถประสานความแตกต่างของบุคลากรให้เป็นจุดแข็งในการทำงานร่วมกัน					
15	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันของสถานศึกษา					
16	<u>ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ</u> ผู้บริหารมีมุมมองที่กว้างไกลที่ครอบคลุมการพัฒนาสถานศึกษาในทุกมิติ					
17	ผู้บริหารสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม					
18	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง					
19	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่คำนึงถึงความยั่งยืนและผลกระทบในระยะยาว					
20	ผู้บริหารสามารถบูรณาการความคิดสร้างสรรค์กับหลักการบริหารที่มีเหตุผลในการพัฒนาสถานศึกษา					





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ อว ๗๙๓๘/ว ๓๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวรุ่งนภา อิศริ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๓
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๓” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุนมาก ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร.๐๘๑-๓๗๔-๗๕๕๕

ที่ ฮว ๗๙๓๘/ว ๓๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงข้อมูล

เจริญพร ดร.ฉวีวรรณ โยธิน ศึกษาพิเศษ สพ.หนองคาย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุนมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์เมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๖๖๑๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร.๐๘๑-๙๙๙-๙๙๙

ที่ ยว ๗๑๑๘/ว ๓๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงสำเนา

เจริญพร นายปริญญา แก้วหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสำเนาหนังสือเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์เรณู, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๖๓๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๙๙๔-๙๙๔๔

ที่ ฮว ๗๙๓๘/ว ๓๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงสำเนา

เจริญพร นายสายัญต์ ภูทัก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเทวคณคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุนมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๔๖๖๑๖

นางสาวอภิญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๓๓๕-๓๕๑๕

ที่ ฮว ๗๐๒๔/ว ๓๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายไตรภพ จันทร์ศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนคุรุศึกษวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา บุตรอุดม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบใบรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชีระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๓๖

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม ผู้วิจัย โทร. ๐๘๑-๗๗๔-๗๕๑๕





แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

(Unstructured interview)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

คำชี้แจง: การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1” ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่กำหนดขึ้นจาก

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพของท่านแต่อย่างใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามความเป็นจริง ในแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์

1. ในความคิดเห็นของท่าน ผู้บริหารโรงเรียนควรทำอะไรบ้างเพื่อพัฒนาความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ?

.....

.....

.....

.....

2. ในบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ท่านคิดว่าควรมีกยุทธ์หรือแนวทางอย่างไรในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการบริหารและการแก้ปัญหา ?

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางอย่างไรบ้างในการพัฒนาให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี? โดยเฉพาะการส่งเสริมให้แต่ละคนได้ใช้ความสามารถพิเศษของตนเอง และการนำจุดเด่นที่แตกต่างของแต่ละคนมาเสริมกันในการทำงาน

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนามุมมองที่ครอบคลุมการพัฒนาโรงเรียนในทุกด้าน ท่านทำอย่างไรในการผสมผสานความคิดสร้างสรรค์กับหลักการบริหารที่มีเหตุผลเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน?

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาวอภิญญา บุตรอุดม

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ฅ
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการมุ่งความสำเร็จ								
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ ท้าทายในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชิงบวก และไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็น ความหมายและคุณค่าของงานที่ทำเพื่อบรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความคิดสร้างสรรค์								
6	ผู้บริหารกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่และนำเสนอ แนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนา จากปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารผสมผสานแนวคิดต่างๆ เพื่อสร้าง วิธีการทำงานที่มีคุณค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและพัฒนาวิธีการ ทำงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

10	ผู้บริหารใช้มุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่าง สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการทำงานเป็นทีม								
11	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเคารพซึ่งกัน และกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ และความสามารถที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถประสานความแตกต่างของ บุคลากรให้เป็นจุดแข็งในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงาน ร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ								
16	ผู้บริหารมีมุมมองที่กว้างไกลที่ครอบคลุมการ พัฒนาสถานศึกษาในทุกมิติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสามารถมองเห็นความเชื่อมโยง ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหาร สถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จและความล้มเหลวในการพัฒนา สถานศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่คำนึงถึงความยั่งยืนและผลกระทบในระยะ ยาว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

20	ผู้บริหารสามารถบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ กับหลักการบริหารที่มีเหตุผลในการพัฒนา สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
----	--	----	----	----	----	----	------	--------





ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ($\alpha = 0.99$)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	20



This is Mendeley biography



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวอภิญญา บุตรอุดม
วัน เดือน ปี เกิด	วันเสาร์ที่ 17 กันยายน พ.ศ.2520
สถานที่เกิด	อุดรธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2542 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	44 หมู่ที่ 9 ต.บ้านโคก อ.สร้างคอม จ.อุดรธานี 41260 E-mail. Mihangjai@gmail.com Tel. Mobile 081-395-9515 ID.Line mihangjai6395
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

