

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

FACTOR ANALYSIS OF LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF
DEPARTMENT HEADS UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION IN CENTRAL REGION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2564

KMITL-2021-ED-M-218-028

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTOR ANALYSIS OF LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF
DEPARTMENT HEADS UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION IN CENTRAL REGION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2021

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2021-ED-M-218-025



COPYRIGHT 2021

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง
นักศึกษา	นางสาวพรเพ็ญ พุทธิมา
รหัสประจำตัว	61603048
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2564
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 47 ตัวแปร คือ 1) การบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 14 ตัวแปร 2) การปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลสำเร็จ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร 3) การยึดหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 9 ตัวแปร 4) การตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 5) การบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร 6) การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ประกอบด้วย 9 ตัวแปร 7) การบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยทั้ง 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ได้ค่าความแปรปรวนสะสม ร้อยละ 62.83

Thesis Title	Factor Analysis of Leadership in the 21 st Century of Department Heads Under the Office of the Vocational Education Commission in Central Region
Student	Miss. Pornpen Putthima
Student ID.	61603048
Degree	Master of Science in Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Ampapan Tuntinakhongul
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the factors of leadership in the 21st century of the department heads under the Office of the vocational education commission in central region. The 300 department heads samples were selected by multi – stage random sampling. The research tool was the five-rating scale questionnaire with index of congruence equal 0.60 to 1.00, discriminant of 0.58 to 0.80 and a reliability of 0.96 The data were analyzed using the exploratory factor analysis method with orthogonal rotation by varimax procedure.

The results revealed that there were seven factors of leadership in the 21st century of department heads under the office of the vocational education commission in central region. They were: 1) Human Relationship Management (14 variables); 2) Achievement-orientation Performance (6 variables); 3) Good Governance (9 variables); 4) Information technology-based decisions (4 variables); 5) Integration of Knowledge and Ability of Leader (6 variables); 6) Having a Holistic Vision (9 variables); and 7) Participatory Risk Management (4 variables). All seven factors could explain the Variance of leadership in the 21st century of department heads under the Office of the vocational education commission in central region in form of percentage as 62.83

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร.อำภาพรธน ตันตินาครกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ในการคำแนะนำ ช่วยเหลือ และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนติดตามเอาใจใส่ งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของเครื่องที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ให้มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้ทำนุกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของรูปเล่มวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อการปรับปรุงให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับการวิจัย ขอขอบคุณท่านผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย ตลอดจนหัวหน้าแผนกวิชาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ที่ให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณประโยชน์อันใดที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนด้วยดีมาโดยตลอด หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

พรเพ็ญ พุทธิมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญรูปภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง.....	13
2.2 บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	21
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	26
2.4 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	41
2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	49
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV บังอาจถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	71
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง.....	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	85
5.2 อภิปรายผล.....	88
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก หนังสือราชการประกอบการดำเนินการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	113
ประวัติผู้เขียน.....	117

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	6
2.1 จำนวนสถานศึกษา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง.....	15
3.1 จำนวนประชากรของหัวหน้าแผนกวิชา แยกตามประเภทสถานศึกษา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง.....	63
3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	66
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	71
4.2 ค่าความร่วมกัน (Communality) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง.....	73
4.3 จำนวนขององค์ประกอบ ค่า Eigenvalues ค่าร้อยละของความแปรปรวนและค่าร้อยละของ ความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง.....	77
4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 1 การบริหาร บุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์.....	78
4.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 2 การ ปฏิบัติงานมุ่งผลสำเร็จ.....	80
4.6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 3 การยึดหลัก ธรรมาภิบาล.....	80
4.7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 4 การตัดสินใจโดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน.....	81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 5 การบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำ.....	82
4.9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 6 การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม.....	83
4.10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสอศ. เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 7 การบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม.....	84

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 รูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ผลการศึกษาของ Stogdill.....	34
2.2 ตาข่ายภาวะผู้นำ จากการศึกษาของ Blake and Mouton.....	35
2.3 ตัวแบบทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ผลการศึกษาของ Hersey and Blanchard.....	38
4.1 กราฟ Scree plot แสดงการได้มาของจำนวนองค์ประกอบ.....	77



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งนวัตกรรมการสื่อสาร (innovation) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่างๆ ส่งผลให้สังคมโลกยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารที่ต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการนำไปสู่สภาพการณ์ของการแข่งขันระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษาของประเทศตนเอง (คณิศร ภิวัตน์, 2561 : 34) เช่นเดียวกับ ศิริดา แพงไทย (2559 : 7) กล่าวว่า การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประชากร สังคม และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าอย่างสันติสุข มั่นคง ทัดเทียมกับนานาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเห็นได้ชัด แน่นนอนว่าบนความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านั้น ย่อมทำให้ประเทศแต่ละประเทศตื่นตัว เพื่อพัฒนาประชาชนของตนให้มีความพร้อมตลอดเวลา ในช่วงเปลี่ยนผ่านการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นบนโลกใบนี้ ประเทศต่างๆ จึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพประชากรของตนเอง โดยได้อาศัยการศึกษามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563 : 12) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการวางรากฐานคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ต้องการพัฒนาให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า เช่นเดียวกับ อุดม คชินทร (2561 : ออนไลน์) กล่าวว่า การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ จึงต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างคนไทย 4.0 ที่ทันโลก ทันสมัยและทันเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมโลก (Global Citizen) ตลอดจนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสังคม

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเป็นการจัดการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนมุมมอง โดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนาทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเชิงบวก นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะภาษาและการสื่อสาร การสร้างค่านิยมทางเทคโนโลยี (รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. 2560 : 128) เช่นเดียวกับสมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556 : 6) กล่าวว่า สถานศึกษาจะต้องพัฒนานักเรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาการหลัก (Core Subject) และทักษะในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผล การจัดการศึกษาในสถานศึกษาในด้านต่างๆ อาทิ การปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน การริเริ่ม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ตรวจสอบ และสนับสนุนการใช้ ICT (New Zealand Ministry of education. 2013 อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์. 2556 : 70 - 75) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงสุดจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง มีความสามารถในการ กระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 105)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษา โดยต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ซึ่งเป็นกระบวนการใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 (Essential Leadership Skills in the 21st Century) ที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะการแสดงออกของผู้บริหารในสถานศึกษาในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ร่วมมือกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะภาวะผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่างๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน ทันสมัย และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (โยธิน นิลคช. 2559 : 421) ในอดีตนั้น ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาจะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ความมั่งคั่ง และบารมีเท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบัน ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีและเข้มแข็งยังต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (กรรณิกา เรตมอนต์. 2559 : 7) เช่นเดียวกับไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561 : 136) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ ใช้ข้อมูลสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีทักษะในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม การใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นวัตกรรม และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เช่นเดียวกับบุญมา แพ่งศรีสาร (2561 : 135 - 136) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าปฏิรูปปรับปรุง และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการประสานงานกับชุมชน องค์กรต่างๆ สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถทางวิชาการ มีการคิดพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับกลางและนักเทคโนโลยีที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภาคการผลิตที่เป็นหัวใจของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปทั้งระดับโครงสร้างและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้ผลผลิตของการอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและมีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาชาติ จึงอาจกล่าวได้ว่าการอาชีวศึกษามีบทบาทในการเตรียมบุคคลให้มีอาชีพที่ดีและมั่นคงเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2552 : 31) ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์หลักที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูงสุด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์ที่ 3 ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของบุคลากรอาชีวศึกษา กล่าวคือ ถึงแม้ว่าจะมีทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินวัสดุ อุปกรณ์และการจัดการของหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้า มีความสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะได้ตามมาเอง เช่นเดียวกับทัศนะของ Castetter (1996 : 7) ที่กล่าวว่า "การบริหารงานในทุกด้านขององค์กรถ้าจะให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับคนในองค์กร" ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่เกี่ยวข้องว่ามีความรู้ความสามารถมีทักษะและเจตคติที่ดีต่ออาชีพเพียงใด การสอนอาชีวศึกษาจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารตั้งแต่ระดับสูงและรองลงมาตามลำดับ

โครงสร้างการบริหารงานตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ. ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : ออนไลน์) โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารภารกิจของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติงาน ควบคุมกำกับดูแลเกี่ยวกับงานในฝ่ายต่างๆ และได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ซึ่งแต่ละฝ่ายมีรองผู้อำนวยการทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่อช่วยในการบริหารงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานในฝ่ายของตนเอง โดยเฉพาะในฝ่ายวิชาการ จะมีการแบ่งสายงานออกเป็นงานและแผนกวิชาต่างๆ ซึ่งมีหัวหน้าแผนก วิชารับผิดชอบการบริหารงานในแผนกวิชา เช่น การสั่งการ การตัดสินใจ การประสานงาน และการ นำนโยบายจากผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ งานวิจัยของพลตรี สังข์ศรี (2556 : 72) ยังกล่าวว่า ตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาคือผู้ที่รับผิดชอบงาน ด้านวิชาการรองลงมาจากรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ต้องประสานงานด้านวิชา ในแผนกวิชาให้ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและทักษะของภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดี เป็นผู้ที่มี อิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของผู้อื่น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความ รับผิดชอบของหัวหน้าแผนกวิชา

หัวหน้าแผนกวิชานั้น ถือได้ว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับ คณาจารย์และนักเรียน นักศึกษามากที่สุด สามารถมองเห็นปัญหาในแผนกวิชาได้ชัดเจนมากกว่า ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป จัดการปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงทีและจะเป็นผู้ที่ชี้แนะให้ครูคณาจารย์ใน แผนกวิชามีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมายตามนโยบายของวิทยาลัย (สมยศ โลปวากุล. 2559 : 3) แต่กระนั้น จากรายงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 80) เรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า ได้คาดการณ์แนวโน้ม อนาคตผู้บริหารในสถานศึกษาว่า จะเกิดกลุ่ม "ผู้บริหารตกยุค" จากสภาพการแข่งขันที่รุนแรงส่งผล ให้ผู้บริหาร ที่ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะการ บริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ขาดภาวะผู้นำ ความสามารถเชิงรุก ขาดการกำหนดกลยุทธ์ ทางการตลาด ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ยึดติดกับระบบราชการ ขาดความยืดหยุ่น จะ กลายเป็นผู้ที่ถูกรอบจากการแข่งขัน โดยผู้บริหารกลุ่มนี้จะถูกขับเคลื่อนโดยแรงกดดันจากผู้บริหาร ระดับสูงและกฎระเบียบราชการ จนในที่สุดจะกลายเป็นกลุ่มที่ขาดความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของสหัส หัสนันท์ (2552 : 14) พบว่า การบริหารงานของหัวหน้าแผนกวิชา ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะไม่มีการกำหนดคุณลักษณะหัวหน้าแผนกวิชาให้ชัดเจนขาด คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถทางด้านการบริหารทุกปัญหาที่กล่าวมา ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้ การบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งน่าจะเป็น ผลพวงที่เกิดจากการขาดคุณลักษณะภาวะผู้นำบางประการที่ควรมีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการก้าวเข้าสู่ ศตวรรษที่ 21 และเนื่องจากพื้นที่ภาคกลางเป็นภูมิภาคที่มีความเจริญต่างๆ ทั้งในด้านธุรกิจและ อุตสาหกรรมหลัก ทำให้สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 ซึ่งมีพันธกิจในการจัดการศึกษาด้าน วิชาชีพ เพื่อ ยกกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (รัชดาภรณ์ ตันติกำธน. 2563 : 60) ทั้งนี้ หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในด้านการบริหาร

วิชาการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน หรือส่งเสริมครูผู้สอนใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนกวิชาให้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่าการศึกษาคือเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ มากมายเกิดขึ้น หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้ในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ การจัดการศึกษาจะสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่นอกจากความรู้ความสามารถส่วนบุคคลแล้ว หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษายังต้องมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนับว่าเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในโลกยุคปัจจุบันได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาที่ถือได้ว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารการศึกษาในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ได้มากจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังนี้ คมกฤษ พรหมฉิน (2560 : 9) กรรณิกา เรตมอนด์ (2559 : 30) สนุก สิงห์มาตร (2560 : บทคัดย่อ) รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 126) วิโรจน์ สารรัตน์ (2556 : 265) ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2561 : 136) Melanie Greenberg (2012 : 115) ดังแสดงในตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง	งานวิจัย				หนังสือ		
	คมกฤษ พรหมนิม (2560)	กรรณิภา เรตมอนด์ (2559)	สนุก สิงห์มาตร์ (2560)	รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560)	วิโรจน์ สารัตนะ (2556)	ไพฑูริย์ ถินลาภรัตน์ (2561)	Melanie Greenberg (2012)
1. มีวิสัยทัศน์เห็นการณ์ไกล มองอนาคตขององค์กร	✓	✓	✓	✓			
2. ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สูงขึ้น เมื่อสามารถบริหารงาน ได้บรรลุวิสัยทัศน์เดิม	✓						
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย หรือ แนวทางในการปฏิบัติงาน	✓						
4. กำหนดอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ขององค์กรที่ชัดเจน	✓						✓
5. ชี้แจงจุดเด่นขององค์กรให้บุคลากรทราบเพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติ	✓						
6. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงาน	✓			✓			
7. ยกย่องชื่นชม พฤติกรรมหรือผลงานที่ดีของบุคลากร	✓						
8. ดูแลการทำงานของครูให้เป็นไปตามวัฒนธรรมที่ดี	✓						
9. มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น	✓	✓			✓		✓
10. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น	✓						
11. ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความยุติธรรมมีเหตุผล	✓						
12. ยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล	✓			✓		✓	
13. ปฏิบัติงานเพื่อสร้างประสิทธิผลต่อองค์กร	✓						
14. ริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	✓	✓	
15. มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียอย่าง ระมัดระวัง		✓	✓				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังระบบออนไลน์ การนำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

	งานวิจัย				หนังสือ		
	คมกฤษ พรหมนิม (2560)	กรรณิกา เรตมอนด์ (2559)	สนุก ลิงห์มาตร (2560)	รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560)	วิโรจน์ สารัตนะ (2556)	ไพฑูริย์ ถินลาวัณย์ (2561)	Melanie Greenberg (2012)
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง							
16. มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย ค้นหาวิธีการแก้ไข ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ๆ		✓	✓				
17. สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้บุคลากรเข้าใจ		✓					
18. จูงใจบุคลากรให้เกิดการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ		✓					
19. มีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓	
20. แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรได้		✓					
21. รอบรู้เกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ			✓	✓			
22. มีความมั่นใจในตนเอง			✓				
23. กล้าตัดสินใจ สั่งการ กระทำการใดที่มีความเสี่ยงบน ฐานของข้อมูลที่ต้องการ			✓	✓			
24. ใฝ่บริการ เต็มใจช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการ ทำงานแก่บุคลากร			✓				
25. มีทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษาที่ดี		✓		✓			
26. มีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล วัฒนธรรม				✓			
27. มีทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ อย่าง ละเอียดรอบคอบ				✓		✓	
28. สามารถใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ				✓		✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง	งานวิจัย				หนังสือ		
	คมกฤษ พรหมนิม (2560)	กรรณิกา เรตมอนต์ (2559)	สนุก ลิงห์มาตร (2560)	รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2561)	Melanie Greenberg (2012)
29. มีบุคลิกภาพที่ดี				✓			
30. ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น				✓			
31. มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง				✓	✓		
32. บุคลากรให้ความศรัทธายอมรับนับถือ ไว้วางใจ				✓			
33. สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้มุ่งสู่เป้าหมายองค์กรเป็นสำคัญ				✓			
34. ปฏิบัติตนโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				✓			
35. มีความสามารถในการบริหารงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง				✓			
36. ได้รับความร่วมมือโดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้					✓		
37. กระจายอำนาจการบริหารให้กับบุคลากรรับผิดชอบ					✓		
38. สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ไปพร้อมกับผู้อื่นได้					✓		
39. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน และองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก					✓		
40. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในวิชาชีพ					✓		
41. พยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์						✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง	งานวิจัย				หนังสือ		
	คมกฤช พรหมนิม (2560)	กรรณิกา เรตมอนด์ (2559)	สนุก สิงห์มาตร (2560)	รุ่งอรุณ พงส์เวียงจันทร์ (2560)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)	ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2561)	Melanie Greenberg (2012)
42. ใช้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ						✓	
43. มีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ						✓	
44. มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมและสิ่งใหม่ๆ						✓	
45. ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ คำนึงผลสำเร็จ							✓
46. ยอมรับ พร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น				✓			✓
47. มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของ บุคลากร							✓

จากที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลางต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 47 คุณลักษณะ ดังปรากฏในตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง โดยแบ่งตามเกณฑ์ของศึกษาธิการภาคกลาง มีจำนวน 119 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,164 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. 2563 : ออนไลน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,164 คน โดยผู้วิจัยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, J. et.al (2006 : 1288) ที่เสนอไว้หากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่า 0.35 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต้องไม่ต่ำกว่า 250 และเพื่อป้องกันการผิดพลาดของการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1.5.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะการแสดงออกของหัวหน้าแผนกวิชา ในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ร่วมมือกับครูในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะความรู้ในด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารงาน มุ่งการพัฒนาความสัมพันธ์และศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

1.5.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์ 2) การปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลสำเร็จ 3) การยึดหลักธรรมาภิบาล 4) การตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน 5) การบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำ 6) การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม 7) การบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม

1.5.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ ที่ผู้วิจัยไม่ทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้มาก่อน มีการศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กัน และลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิม เพื่อจัดให้อยู่ในองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.4 หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา หมายถึง ครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563 รับผิดชอบในการกำกับดูแล มอบหมายงาน ให้ คำปรึกษาแนะนำและแก้ปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติงานในแผนกวิชาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

1.5.5 สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยที่ทำการจัดการศึกษาในรูปแบบอาชีวศึกษา ภาครัฐบาล ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยพาณิชยกรรมและวิทยาลัยอื่นๆ ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง เปิดสอนในระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 119 สถานศึกษา

1.5.6 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ วางแผน กำกับติดตาม และประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ภาคกลาง มีพื้นที่กำกับดูแลครอบคลุมทั้งหมด 21 จังหวัด ประกอบด้วย นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เขตภาคกลาง
 - 2.1.1 ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 - 2.1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
เขตภาคกลาง
- 2.2 บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของหัวหน้าแผนกวิชา
 - 2.2.2 ความสำคัญของหัวหน้าแผนกวิชา
 - 2.2.3 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
- 2.4 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.4.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
- 2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เขตภาคกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง เป็นส่วนราชการที่เป็นนิติบุคคล และเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการ มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการสำนักงาน ในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่วางแผน กำกับติดตาม และประเมินผลการศึกษาถึงปัจจุบัน และกฎหมายที่ควบคุมการอาชีวศึกษาของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาซึ่งในปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาพุทธศักราช 2551 โดยมีรายละเอียดพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาพุทธศักราช 2551 รวมถึงนโยบายการอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง มีพื้นที่กำกับดูแล ครอบคลุมทั้งหมด 21 จังหวัด ประกอบด้วย

1. ภาคกลางตอนบน 1 ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี
2. ภาคกลางตอนบน 2 ได้แก่ ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง
3. ภาคกลางตอนกลาง ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก และสมุทรปราการ
4. ภาคกลางตอนล่าง 1 ได้แก่ กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และสุพรรณบุรี
5. ภาคกลางตอนล่าง 2 ได้แก่ ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง มีสถานศึกษาในกำกับทั้งสิ้น จำนวน 119 สถานศึกษา โดยแบ่งเป็น

- | | |
|------------------------------|--------------------|
| 1. วิทยาลัยเทคนิค | จำนวน 35 สถานศึกษา |
| 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา | จำนวน 13 สถานศึกษา |
| 3. วิทยาลัยการอาชีพ | จำนวน 35 สถานศึกษา |
| 4. วิทยาลัยสารพัดช่าง | จำนวน 16 สถานศึกษา |
| 5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี | จำนวน 10 สถานศึกษา |
| 6. วิทยาลัยพาณิชยกรรม | จำนวน 4 สถานศึกษา |
| 7. วิทยาลัยอื่น ๆ | จำนวน 6 สถานศึกษา |

เขตปกครองที่ตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถนนราชดำเนินนอก

เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2564 : ออนไลน์)
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.1 ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2563 : ออนไลน์) พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์มาตรการ และข้อบัญญัติสู่ความสำเร็จของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของประเทศและภาคเอกชน

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน
7. ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์

1. การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ
4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา
5. การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เขตภาคกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัด เขตภาคกลางจำนวน 119สถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 2.1 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง (กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานอาชีวศึกษา. 2563 : ออนไลน์)

ตารางที่ 2.1 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษาภาครัฐ						สังกัด สอศ.	จังหวัด
		วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยพาณิชยกรรม	วิทยาลัยเกษตร		
1	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว กรุงเทพ							✓	
2	วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี				✓				
3	วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง				✓				
4	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร				✓				
5	วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา				✓				
6	วิทยาลัยพาณิชยกรรมเขตพูน					✓			
7	วิทยาลัยพาณิชยกรรมธนบุรี					✓			
8	วิทยาลัยพาณิชยกรรมบางนา					✓			
9	วิทยาลัยพาณิชยกรรมอินทราชัย					✓			
10	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ							✓	
11	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี		✓						
12	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษก หนองจอก			✓					
13	วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชูทิศ			✓					
14	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา		✓						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรณีใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษาภาครัฐ สังกัด สอศ.						จังหวัด
		วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยพาณิชยกรรม	วิทยาลัยเกษตรเทคโนโลยี	
15	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ		✓					
16	กาญจนภิเษกวิทยาลัยช่างทองหลวง							✓
17	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนภิเษก มหานคร	✓						
18	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	✓						
19	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	✓						
20	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	✓						
21	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม	✓						
22	วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี				✓			
23	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี			✓				
24	วิทยาลัยการอาชีพพนมทวน			✓				
25	วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี		✓					
26	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนบุรี	✓						
27	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี กาญจนบุรี						✓	
28	วิทยาลัยสารพัดช่างฉะเชิงเทรา				✓			
29	วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง			✓				
30	วิทยาลัยการอาชีพพนมสารคาม			✓				
31	วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา		✓					
32	วิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์ (ลาดขวาง)	✓						
33	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา	✓						
34	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ฉะเชิงเทรา						✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษายกเว้นนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษาภาครัฐ สังกัด สอศ.							จังหวัด
		วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยพาณิชยกรรม	วิทยาลัยเกษตรเทคโนโลยี	วิทยาลัยอื่น ๆ	
35	วิทยาลัยการอาชีพเนินขาม			✓					ชัยนาท
36	วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท	✓							
37	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชัยนาท						✓		
38	วิทยาลัยการอาชีพนครนายก			✓					นครนายก
39	วิทยาลัยการอาชีพองครักษ์			✓					
40	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก	✓							
41	วิทยาลัยสารพัดช่างนครปฐม				✓				นครปฐม
42	วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม			✓					
43	วิทยาลัยการอาชีพพุทธมณฑล			✓					
44	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม		✓						
45	วิทยาลัยเทคนิคนครปฐม	✓							
46	วิทยาลัยการอาชีพบางแก้วฟ้า			✓					ปทุมธานี
47	วิทยาลัยเทคนิคธัญบุรี	✓							
48	วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี	✓							
49	วิทยาลัยการอาชีวศึกษาปทุมธานี		✓						ประจวบคีรีขันธ์
50	วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน			✓					
51	วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี			✓					
52	วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล			✓					ปราจีนบุรี
53	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์	✓							
54	วิทยาลัยสารพัดช่างปราจีนบุรี				✓				
55	วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี			✓					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษาภาครัฐ สังกัด สอศ.						จังหวัด
		วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยพาณิชยกรรม	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	
56	วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน	✓						ปราจีนบุรี
57	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี	✓						
58	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา				✓			พระนครศรีอยุธยา
59	วิทยาลัยการอาชีพมหาราช			✓				
60	วิทยาลัยการอาชีพเสนา			✓				
61	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา		✓					
62	วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา	✓						
63	วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์	✓						อยุธยา
64	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม การต่อเรือพระนครศรีอยุธยา						✓	
65	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ ศิลปาชีพบางไทร						✓	
66	วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุสามเณร						✓	เพชรบุรี
67	วิทยาลัยสารพัดช่างเพชรบุรี				✓			
68	วิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย			✓				
69	วิทยาลัยการอาชีพบ้านลาด			✓				
70	วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล 2			✓				
71	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี		✓					เพชรบุรี
72	วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี	✓						
73	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี						✓	ราชบุรี
74	วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี				✓			
75	วิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง			✓				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษาภาครัฐ สังกัด สอศ.							จังหวัด
		วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยพาณิชยกรรม	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	วิทยาลัยอื่นๆ	
76	วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ			✓					ราชบุรี
77	วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม	✓							
78	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี	✓							
79	วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2	✓							
80	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี						✓		ลพบุรี
81	วิทยาลัยสารพัดช่างลพบุรี				✓				
82	วิทยาลัยเทคนิคโคกสำโรง	✓							
83	วิทยาลัยการอาชีพชัยบาดาล			✓					
84	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี						✓		สมุทรปราการ
85	วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี		✓						
86	วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี	✓							
87	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ				✓				
88	วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์			✓					สมุทรปราการ
89	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก สมุทรปราการ	✓							
90	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ	✓							
91	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม				✓				สมุทรสงคราม
92	วิทยาลัยการอาชีพอัมพวา			✓					
93	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	✓							
94	วิทยาลัยการอาชีพบ้านแพ้ว			✓					
95	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร	✓							
96	วิทยาลัยประมงสมุทรสาคร							✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษาภาครัฐ สังกัด สอศ.						จังหวัด
		วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยพาณิชยกรรม	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	
97	วิทยาลัยการอาชีพวังน้ำเย็น			✓				สระแก้ว
98	วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว	✓						
99	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว					✓		
100	วิทยาลัยสารพัดช่างสระบุรี				✓			สระบุรี
101	วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี			✓				
102	วิทยาลัยการอาชีพหนองแค			✓				
103	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี		✓					สระบุรี
104	วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซิเมนต์ไทย อนุสรณ์	✓						
105	วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก	✓						
106	วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	✓						สิงห์บุรี
107	วิทยาลัยการอาชีพอินทร์บุรี			✓				
108	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี		✓					
109	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี					✓		อ่างทอง
110	วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี	✓						
111	วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง			✓				
112	วิทยาลัยการอาชีพอู่ทอง			✓				สุพรรณบุรี
113	วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหาร-แจ่มใส				✓			
114	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี		✓					
115	วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี	✓						
116	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สุพรรณบุรี					✓		อ่างทอง
117	วิทยาลัยการอาชีพโพธิ์ทอง			✓				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สงวนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ประเภทสถานศึกษาภาครัฐ สังกัด สอศ.						จังหวัด
		วิทยาลัยเทคนิค	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	วิทยาลัยการอาชีพ	วิทยาลัยสารพัดช่าง	วิทยาลัยพาณิชยกรรม	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	
118	วิทยาลัยการอาชีพวิเศษชัยชาญ			✓				อ่างทอง
119	วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง	✓						

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่ามีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 119 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค 35 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา 13 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ 35 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 16 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 10 แห่ง วิทยาลัยพาณิชยกรรม 4 แห่ง และวิทยาลัยอื่นๆ (วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ กาญจนานิคมวิทยาลัยช่างทองหลวง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่อเรือพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุสามเณร วิทยาลัยประมงสมุทรสาคร) จำนวน 6 แห่ง

2.2 บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.1 ความหมายของหัวหน้าแผนกวิชา

สุพัตรา ศรีวณิชชากร (2557 : 20) กล่าวว่า หัวหน้างานระดับต้น คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ตรวจสอบควบคุมงานจัดการงานที่ได้รับคำสั่งให้ทำโดยปกติจะมีชื่อเรียกต่างๆ กัน เช่น หัวหน้างาน (Foreman) หัวหน้าแผนก (Section Chief) หรือผู้ควบคุมงาน (Supervisor)

ยาเบ็น เรืองจรรยา (2563 : ออนไลน์) กล่าวว่า หัวหน้างาน คือ ผู้บริหารระดับล่างสุดของโครงสร้างการบริหาร รับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ เป็นผู้ใกล้ชิดและสั่งการโดยตรงกับพนักงานปฏิบัติการ รู้ความเป็นไปของปัญหาที่เกิดขึ้นในจุดปฏิบัติงาน ในบางองค์การมีการกำหนดตำแหน่งงานของหัวหน้างานเป็นผู้จัดการระดับต้น (Line Manager) หัวหน้างาน (Supervisor) หัวหน้างาน (Foreman) ผู้นำกลุ่ม (Crew Leader) เป็นผู้ดำเนินการจัดการงานแผนก มอบหมายงาน จัดกระบวนการทำงาน ตรวจสอบคุณภาพของงาน จัดการกับปัญหา รายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบถึงปัญหาและความสำเร็จของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมัยศ โลกพวากุล (2559 : 8) ให้ความหมายของหัวหน้าแผนกวิชา หมายถึง ครูที่ได้รับ การทำหน้าที่นำ กำกับ และดูแลแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา นอกจากนี้คำว่า หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา ของนักวิชาการศึกษาต่างประเทศหลาย คนได้ให้ความหมายที่มีนัยยะเดียวกัน โดยใช้คำเรียกว่า Middle-level leaders หมายถึง ผู้ที่ได้รับ การยอมรับในตำแหน่งผู้นำในสถาบันการศึกษาแต่ยังมีบทบาทการสอน เป็นบุคคลที่มีสถานะอยู่ ระหว่างอาจารย์ใหญ่กับครูผู้สอน เรียกว่าหัวหน้าครู ทั้งนี้บทบาทจะแตกต่างกันไปตามระดับ การศึกษาและขนาดของสถาบันการศึกษานั้นๆ (Edwards-Groves & Ronnerman. 2015 : 509) รวมทั้งเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนหรือแต่งตั้งในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการสอน การสนับสนุนเป็นหลัก การตัดสินใจร่วมกันกับครูผู้สอนและการมอบหมายความ รับผิดชอบ การพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ การทำงานในวัฒนธรรมของนักเรียน การสอน และการเรียนรู้ (Gurr & Drysdale. 2018 : 55)

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการ แต่งตั้งให้ทำหน้าที่รับผิดชอบ กำกับดูแล มอบหมายงาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ปัญหาให้กับ ผู้ปฏิบัติงานในแผนกงานสนับสนุนด้านการเรียนการสอนแก่นักเรียนและครูผู้สอน รายงานผลการ ปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหารในสถานศึกษาทราบ

2.2.2 ความสำคัญของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา

หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติร่วมกับครูอย่างใกล้ชิดและเป็นผู้นำใน การพัฒนางานต่างๆ ในแผนกวิชาที่รับผิดชอบ โดยนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคนหนึ่งใน สถานศึกษา สอดคล้องกับ Robinson (1992 : 205 อ้างใน สมยศ โลกพวากุล. 2559 : 19) กล่าวว่า ครูที่ไม่มีผู้นำที่ดีในโรงเรียน พวกเขาอาจจะสอนไม่เต็มที่ ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าจึงจำเป็นต้องเป็น ผู้นำ เพื่อให้ครูพึงพาได้ มนุษย์จำเป็นต้องอาศัยผู้นำเหมือนฝูงสัตว์ต้องอาศัยจำฝูง หัวหน้าที่ดีจะต้อง ทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถทำงานเป็นคณะได้ โดยยึดถือหลักประชาธิปไตยในการทำงาน การ ตัดสินใจต่างๆ ควรกระทำโดยปรึกษาหารือระหว่างคณาจารย์ด้วยกัน เพราะโดยลำพังเพียงแค่ ผู้บริหารเองถึงแม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษาได้ สำเร็จลุล่วงไปได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานเป็นกำลังช่วยเหลือ

ในด้านคุณลักษณะก็เช่นเดียวกัน หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครู เป็นที่เคารพไว้วางใจและน่าเชื่อถือให้แก่ครูและนักเรียน สอดคล้องกับ Douglas (1963 : 1309 - 1311 อ้างใน พลตรี สังข์ศรี. 2556 : 21) ได้กล่าวว่า ครูในสถานศึกษาจะต้องเชื่อฟังหัวหน้า แผนกวิชาเพราะหัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ เป็นผู้ช่วยประสานความสัมพันธ์ กับแผนกวิชาอื่นๆ จะเห็นได้ว่า หัวหน้าแผนกวิชานั้น เป็นกลไกที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการ บริหารงานในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า หัวหน้าแผนกวิชามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการบริหารงานในสถานศึกษา เห็นได้จากโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต้น จึงเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด มีหน้าที่ในการควบคุมครูผู้สอนในแผนกวิชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ประสานงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ภาระงานในแผนกวิชาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2.2.3 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบทบาทของบุคคลจึงมีความแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมนั้นๆ สำหรับบทบาทของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ มีนักวิชาการให้ทัศนะด้านบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ของแผนกวิชา ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 กำหนดตามข้อ 35 แผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ (โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552 : 103 - 104)

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางเรียน ตารางสอน บัญชีวิชาเลือก จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา
2. ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การฝึกงาน การวัดผลประเมินผลและการวิจัยในแผนกวิชาให้เป็นไป ตามหลักสูตรและระเบียบแบบแผนของทางราชการ
3. วางแผนและดำเนินงานด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของแผนกวิชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้
4. จัดหา ดูแล รักษาวัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์เครื่องจักร เครื่องมือของแผนกวิชาให้ใช้งานได้ เป็นปกติและมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
5. สนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน นวัตกรรม เทคโนโลยีและสิ่งประดิษฐ์การใช้ อุปกรณ์การเรียนการสอน การเขียนตำรา เอกสาร และใบช่วยสอนต่าง ๆ
6. ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึก โครงการสอน แผนการเรียนรู้อุบัติเหตุครู ใบบงาน ตลอดจนแฟ้มสะสมงาน โดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอน
7. ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาและลงทะเบียนผลิตผลของแผนกวิชาให้เป็นไปตามใบบงาน
8. ควบคุมดูแลและพัฒนาสำนักงาน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ให้สะอาดเรียบร้อย ทันสมัยอยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ปกครองดูแลบุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเสนอความดีความชอบของบุคลากรในแผนกวิชา

10. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

11. จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

12. ดูแล บำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับความรับผิดชอบในด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ การบริหารบุคคลและการประสานงานของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา (ชญ์ แสงศักดิ์ และธำรง บัวศรี. 2509 : 85 อ้างใน สมยศ โลปวากุล. 2559 : 22 - 23) ได้ให้ทัศนะว่าควรปฏิบัติ ดังนี้

1. การเตรียมการสอนก่อนเปิดภาคเรียน ทำรายงานจัดซื้ออุปกรณ์การสอนเสนอต่อผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน กำหนดชั้นเรียน ห้องเรียน จัดเตรียมครูให้เข้าสอนตามตารางสอน พิจารณาเลือกแบบเรียน ประชุมครูในแผนกที่ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการทำโครงการสอน เตรียมการสอน การใช้อุปกรณ์การสอนและการวัดผลของนักเรียน

2. การปฐมนิเทศครูใหม่ให้รู้งาน ระเบียบการสอนและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ในแผนกวิชา ประชุมครูในแผนกเพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรประมวลการสอนและวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบที่เลี้ยง เพื่อช่วยเหลือครู แนะนำเทคนิควิธีสอนที่ถูกต้องได้ผลแก่ครูในแผนกวิชา พาครูไปสังเกตการสอนในสถานศึกษาอื่น เข้าไปสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียนตามโอกาส ช่วยให้คำปรึกษาแก่ครูในแผนกเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวตามสมควร

3. การควบคุมดำเนินการสอน จัดให้มีสมุดหรือแบบพิมพ์สำหรับเตรียมการสอนตรวจการสอนของครู จัดครูเข้าสอนแทน จัดให้มีการสอนชดเชย ดูแลให้ครูสอนตรงตามเวลาและเต็มความสามารถ

4. การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน ดูแลจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำเร็จรูป ประชุมครูเพื่อพิจารณาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอน ศึกษาอุปกรณ์ใหม่ๆ ในท้องตลาดส่งเสริมให้ครูสร้างอุปกรณ์การสอนที่สามารถทำได้ ให้ความสะดวกกับครูในการใช้อุปกรณ์การสอน ทำบัญชีอุปกรณ์การสอนเก็บรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์การสอนให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ

5. อบรมแนะแนวนักเรียนโดยการชี้แจงแนะนำนักเรียนในเรื่องการเรียนและอธิบายเนื้อหาหลักสูตรให้นักเรียนเข้าใจก่อนเริ่มต้นเรียน อบรมความประพฤตินักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล่าช้าหลังโดยการสอนเสริมพิเศษ

6. การวัดผลการเรียนรับผิดชอบในการจัดการสอบย่อย สอบกลางปี การจัดเก็บคะแนนระหว่างปี ควบคุมดูแลการออกข้อสอบของครูโดยการตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำดูแลการเก็บการติดคะแนนการกรอกคะแนนงานระหว่างปีก่อนส่งเจ้าหน้าที่ ร่วมในการจัดทำข้อสอบคัดเลือก

นักเรียนใหม่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การจัดการด้านธุรการ ดูแลการจัดทำสมุดประจำชั้น บัญชีเรียกชื่อใหม่และงานเอกสาร ซึ่งร่วมกับงานแนะแนวประสานงานกับหัวหน้าแผนกวิชาอื่นๆ เพื่อขอความช่วยเหลือทางวิชาการ ประสานงานกับบรรณารักษ์ จัดทำสมุดพัสดุบัญชีสิ่งของติดต่อกับศึกษานิเทศก์ เพื่อขอความช่วยเหลือทางวิชาการ

8. การประเมินผลงานของครูในแผนกวิชา ประเมินผลงานประจำปี ประเมินผลคุณภาพในการทำงานของครู เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เสนอความดีความชอบโดยอาศัยการประเมินผลงานของครู

9. การส่งเสริมครูในแผนกวิชา โดยให้ความสนใจ เป็นกำลังใจและเป็นที่พักพิงของครูในแผนกวิชา ทำงานร่วมกับครูในแผนกโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะโดยการไปเรียนต่อ เข้ารับการอบรม จัดหาหนังสือและวารสารต่าง ๆ ทางวิชาการ ให้ครูได้สอนและศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

10. การบริหารงานบุคคล โดยการให้ครูได้แสดงออกเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน และงานในแผนกวิชา ส่งเสริมให้ครูในแผนกวิชาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ยกย่องครูของตนต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม

11. การให้รางวัลและลงโทษนักเรียน เช่น ชมเชยนักเรียนที่ประพฤติดีมีความดีความชอบในที่ประชุม ให้รางวัลสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ ตำรา ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีประพฤติดีและช่วยเหลืองานของโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าแผนกวิชานั้น มี 2 ประการ ประการแรก ทำการสอน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการสอนแก่ครูในแผนกวิชาอย่างเท่าเทียมกัน และประการที่สอง เป็นการนำความรู้ประสบการณ์และทักษะที่มีมาใช้ในบริหารงานและการวางแผนงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ การบริหารบุคคล การประสานงาน การส่งเสริม และควบคุมดูแลให้ งานในแผนกวิชาได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ สนองนโยบายของสถานศึกษา ทั้งนี้ หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ สำเร็จลุล่วงและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคใหม่หรือในศตวรรษที่ 21 ของ หัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ยังไม่ได้ทำการศึกษาในเชิงงานวิจัยไว้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษา ประเด็นดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา ให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำมากมายเนื่องจากมีการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งเข้าสู่ยุคของศตวรรษที่ 21 ในที่นี้จะขอรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ เพื่อเชื่อมโยงมาถึงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มาพอสังเขป ดังนี้

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Stogdill (1974 : 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มในการปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายโดยสมบูรณ์

Clark and Campbell (1993 : 177) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การชักชวนบุคคลอื่นให้ถึงความสนใจส่วนตัว และให้ปฏิบัติตามเป้าหมายส่วนรวมเพื่อสวัสดิภาพของกลุ่ม

Yukl, Gary A. (1998 : 2-3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าว หรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและกระบวนการรักษาสภาพกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่ม

Greenleaf (2003 : 7) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นการปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายบริการเป็นอันดับแรกจากนั้นจึงนำ ซึ่งการนำเป็นผลจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์การผู้นำแบบใฝ่บริการ โดยภาวะผู้นำแบบนี้จะกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม (Collaboration) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล (Foresight) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ (New paradigms of Leadership) เป็นความพยายามที่จะปฏิรูปความเชื่อว่าผู้นำไม่ใช่เจ้านาย แต่ผู้นำคือผู้รับใช้ ยังเชื่อว่า หากผู้นำต้องการเป็นหนึ่งใจของผู้ตาม ผู้นำต้องเป็นผู้ให้บริการแก่ผู้ตาม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุจุดหมายขององค์การ ผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นได้จะต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจ (power)

สันติ บุญภิรมย์ (2553 : 230) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของบุคคลคนหนึ่ง ที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือบุคคลหลายคน ได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ธนเสกฐ์ ภารดีรุจิรา (2559 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โน้มน้าวและจูงใจให้บุคคลใดหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมมา ธรณิย์ (2560 : 249) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นดำเนินไปสู่เป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหลอมรวมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งให้ความสำคัญแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายภาวะผู้นำดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมโดยรวมที่แสดงออกถึงศักยภาพ หรือความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลในการบริหารจัดการครูในแผนกวิชา โดยใช้การสื่อสาร การให้คำปรึกษา กระตุ้นและจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยการสร้างความเชื่อถือ การให้บริการ และการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหน่วยงานหรือองค์กรส่วนรวม

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรใด ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับต่างๆ ที่จะสามารถนำพาคณะการให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำ (Leadership) เปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารที่จะสามารถสร้างอำนาจชักจูงและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แต่ละคนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้ศักยภาพที่มีบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ อันได้แก่ คน งบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จจึงกล่าวได้ว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรมาก (พิณิศ เสนารักษ์. 2559 : ออนไลน์) สอดคล้องกับไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561: 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Productive Leader) ที่สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมได้อย่างชัดเจน เสนอแนวคิด วิธีการใหม่ มีผลงานสะท้อนความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นเดียวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของพงกะพรรณ ตะกลมทอง (2555 : 188) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษากับผู้บริหารการศึกษาจะต้องเหมือนกัน กล่าวคือ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารย่อมตระหนักดีว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันตามลำดับขั้นของความ ต้องการจำเป็น ซึ่งต่างกับการทำงานกับเครื่องกลหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เราใช้กฎเกณฑ์ตายตัวได้ในการสั่งให้เครื่องทำงาน แต่การสั่งให้มนุษย์ทำงานด้วยกฎเกณฑ์ที่ตายตัวอาจได้ผลมากบ้างน้อยบ้าง หรือไม่ได้ผลเอาเสียเลยก็เป็นได้ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจึงต้องใช้ศาสตร์ คือ ความรู้ในเรื่องระเบียบ ทฤษฎีต่างๆ และศิลปะในการบริหารทฤษฎีจะเป็นเครื่องมือและเครื่องช่วยนำทาง ถ้าไม่มีทฤษฎีการบริหารงานจะประสบความสำเร็จก็ด้วยเหตุบังเอิญเท่านั้น ส่วนศิลปะนั้นจะช่วยให้สามารถนำเอา ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้

สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะบริหารจัดการทรัพยากร ทางการศึกษาต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องอาศัย ภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด ความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของ ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษาอย่างมาก ทั้งในแง่ของ การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของ สถานศึกษา ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการทำงาน ของกลุ่มภายใต้สถานการณ์และช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ความพยายามในการ ทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ สามารถที่จะนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในอดีต มนุษย์เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะใน ตระกูลหรือเฉพาะบุคคลที่สืบเชื้อสายกันมา บุคลิกภาพและลักษณะของการเป็นผู้นำต้องเป็นสิ่งที่ติดตัว มาตั้งแต่เกิดที่สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ต่อมายุคสมัยเปลี่ยนแปลงไป มีการศึกษาและ รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทำให้เห็นวิวัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ ได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มของทฤษฎี ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 205) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรและกลุ่มต่างๆ มี 5 กลุ่มทฤษฎี ดังนี้

1. คุณลักษณะอำนาจและอิทธิพล (Trait Leadership)
2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership)
3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Leadership)
4. ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership)
5. ทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 93 - 110) ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นความหมายและพยายามอธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่ง ผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ ทฤษฎีภาวะผู้นำจำแนกเป็น 4 แนวคิด

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership theory)
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership theory)
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership theory)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership theory)

สัมมา ธรนิธย์ (2560 : 251) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ยุคอดีตเรื่อยที่เน้นความสำเร็จและความเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ได้พัฒนาสู่การศึกษาที่เป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้นในต้นศตวรรษที่ 20 หากแบ่งตามพัฒนาการของสถานะความรู้เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำแบ่งได้ 3 ยุค คือ

ยุคแรก คือ การศึกษาคุณลักษณะส่วนตัว (Trait Period) คือ ช่วงที่เริ่มต้นศตวรรษที่ 20 จนถึงสงครามโลกครั้งที่ 2

ยุคที่สอง คือ การศึกษาด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Period) คือ ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จนถึงศตวรรษที่ 1960

ยุคที่สาม คือ การศึกษาตามสถานการณ์ (Contingency/Current Period) คือ ช่วงหลังศตวรรษที่ 1960 จนถึงปัจจุบัน

จากวิวัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยของใช้แนวทางการจัดกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Leadership theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership theory) รายละเอียดของทฤษฎีภาวะผู้นำแต่ละแนวคิดมีดังนี้

(1) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories)

ในช่วงปี 1920 ถึง 1930 งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำได้พยายามมุ่งเน้นความสนใจไปที่เรื่องคุณลักษณะ เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างผู้นำและบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพคืออะไร ไม่ใช่จะทำอย่างไรถึงจะนำอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้สันนิษฐานว่า ลักษณะทางกายภาพสังคมและลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพเป็นการสืบทอดในตัวผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะที่ว่ามี ได้แก่ ความสูง พละกำลัง ลักษณะท่าทาง ความรู้ สติปัญญา ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ความสมดุลทางอารมณ์และจิตใจ ความกระตือรือร้น การเข้าสังคมและความเป็นมิตร เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำที่ครอบครองคุณลักษณะที่ชัดเจนเหล่านี้ จะส่งผลให้เขาอยู่เหนือบุคคล

อื่นๆ หรืออาจสรุปได้ว่า ความมีประสิทธิภาพของผู้นำมาจากความแตกต่างกันทางคุณลักษณะทางด้านร่างกาย และจิตใจ

ทฤษฎีคุณลักษณะพยายามที่จะบ่งชี้ถึงคุณลักษณะต่างๆ เพื่อช่วยในการคัดเลือกผู้นำ หลังจากที่คุณลักษณะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการเป็นผู้นำหลายๆ สถานการณ์ วิธีการนี้ส่งเสริมการใช้แบบทดสอบและการสอบสัมภาษณ์ในการคัดเลือกผู้จัดการโดยผู้สัมภาษณ์ พยายามจะจับคู่คุณลักษณะและบุคลิกภาพ ลักษณะของผู้สมัครกับตำแหน่ง นอกจากนี้ ทฤษฎีดังกล่าวยังไม่สามารถระบุถึงกลุ่มของคุณลักษณะที่สร้างความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้อย่างชัดเจน คือ คุณลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้นำสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคคลอื่นได้หรือไม่ หรือสามารถที่จะพัฒนาคุณลักษณะนี้เหล่านี้ได้จากการศึกษาและการเข้าฝึกอบรม เพราะไม่มีผู้นำคนไหนที่จะเหมือนกันหรือครอบครองคุณลักษณะต่างๆ ได้ทั้งหมดดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Mosley, Pietri & Megginson. 1995 อ้างใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2554 : 51)

หนึ่งในนักวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้พบคุณลักษณะที่สำคัญ เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งได้แก่ ทักษะทางสังคมการมีปฏิสัมพันธ์ทักษะทางด้านเทคนิคและทักษะทางด้านการบริหารและความมีประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ งานวิจัยอีกชิ้นของ Edwin Ghiselli พบว่า คุณลักษณะเฉพาะที่มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น (Mosley, Pietri & Megginson 1995 และ Lussier, 1996 อ้างใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2554 : 51-52) ได้แก่ คุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการบังคับบัญชา คือ สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการขั้นพื้นฐานทั้ง 4 อย่างได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำ และการควบคุมผู้อื่นให้ทำงาน
2. ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ โดยมองหาความรับผิดชอบและปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ
3. ความฉลาดเป็นความสามารถที่จะใช้ในการตัดสินใจที่มีเหตุผลและความสามารถในการคิด
4. การกล้าตัดสินใจได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ค่าความแน่นอน หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการหรือรับมือกับปัญหาได้และประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม โดยแสดงออกให้บุคคลอื่นเห็นความเชื่อมั่นที่ตนเองนี้
6. ความคิดริเริ่มเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานได้ด้วยตนเองรวมทั้งพัฒนาและหาหนทางที่ยังไม่มีคนอื่นทำเรื่องนั้นๆ

นอกจากความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของบุคคลแล้ว ทฤษฎีภาวะผู้นำในช่วงเวลานั้นยังเชื่อว่า ทักษะคติและมโนทัศน์แห่งตน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ ทักษะคติหมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อคนหรือสิ่งของหรือเรื่องราว

การมีทัศนคติในทางบวกจะส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำที่แสดงออกมาในทางบวกด้วย สำหรับมโนทัศน์
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แห่งตนเป็นทัศนคติทางบวกหรือทางลบที่บุคคลมีต่อตนเองบุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อตนเองมักมีศักยภาพแห่งตนเอง และมักมีความเชื่อมั่นในตนเองด้วย ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการให้มีการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกแห่งตนอยู่เสมอ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2557 : 6 - 7) เช่น 1) พยายามให้มีและให้คงทัศนคติทางบวกหรือในทางที่ดีไว้อยู่เสมอ 2) ตระหนักว่าการมีทัศนคติทางลบ ความกังวล หรือความกลัวความล้มเหลวจะไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ 3) บ่มเพาะการคิดในทางที่ดี เพราะมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ชี้ให้เห็นว่าร่างกายและจิตใจจะตอบสนองต่อการคิดในทางที่ดี 4) ถ้าพบว่ากำลังบ่นหรือมีทัศนคติทางลบ หลีกเสี่ยงจากบุคคลที่มีลักษณะทางลบ โดยเฉพาะเมื่อรู้สึกว่าการกำลังทำให้เรามีทัศนคติทางลบต่อตนเอง 5) กำหนดเป้าหมายและทำให้สำเร็จจะช่วยเพิ่มมโนทัศน์แห่งตน และมองตนเองอย่างผู้ประสบความสำเร็จ 6) ยอมรับคำติชมจะช่วยสร้างมโนทัศน์แห่งตนได้ดี อย่าดูถูกตัวเองหรือเปรียบเทียบกับผู้อื่น 7) พัฒนาทัศนคติให้เป็นตัวเองไม่ลอกเลียนแบบทัศนคติผู้อื่น 8) เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีบทบาทในทางบวก เพราะมีทัศนคติทางบวกแล้วจะส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติในทางบวกเช่นกัน 9) ไม่ย่อท้อเมื่อรู้สึกแย่จากการผิดพลาดหรือล้มเหลวจะช่วยเหลือบุคคลอื่นที่แย่กว่าจะทำให้มีความรู้สึกที่ดีและเกิดความตระหนักว่าเป็นผู้ให้ก็ยิ่งเป็นผู้รับ

(2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory)

ในระหว่างช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นคุณลักษณะ ไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการหรือกิจกรรมของผู้นำที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีการพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ และยึดเอาพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้นั้นนำมาใช้กับสถานการณ์ต่างๆ แล้วบรรลุผลได้เช่นกัน เป็นหลักการศึกษภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถือเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2557 : 163) ดังนี้

(2.1) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University leadership Style) นักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา (Lippitt & White. 1939 As cited in Lunenburg and Ornstein. 2000 : 125) ได้สรุปผลการวิจัยแบบภาวะผู้นำจากผลลัพธ์ที่มีต่อประสิทธิผลของผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 3 แบบ คือ

1. แบบภาวะผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic Leadership style) ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. แบบภาวะผู้นำประชาธิปไตย (Democratic Leadership style) ใช้ในการตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอึงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แบบภาวะผู้นำเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership style)ให้อิสระกับใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความขงใจหรือไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้ เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มที่มีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะสามารถควบคุมกลุ่มทำให้ได้ผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Lewin, K ได้ศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการฝึกอบรมให้ผู้แสดงพฤติกรรมสามรูปแบบนั้น แล้วนำไปใช้กลุ่มคนสามกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีอำนาจผู้นำแบบอิสระเสรีนิยมให้ผลปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีอำนาจแบบนิยมและแบบประชาธิปไตยนิยมทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษา ขณะที่กลุ่มผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมและอำนาจนิยมแม้จะมีปริมาณงานเท่าๆ กัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยกลับมีคุณภาพของงาน และผู้คนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผลจากการศึกษานี้จึงดูเหมือนว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมจะมีประสิทธิผลมากกว่าแบบอื่นๆ แต่มีผลในระยะหลัง พบว่ามีความไม่แน่นอนระหว่างผู้นำประชาธิปไตยนิยมกับผู้นำแบบอำนาจนิยม กล่าวคือ ในบางครั้งผู้นำแบบอำนาจนิยมได้ก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าหรือเท่ากับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม เว้นแต่เรื่องความพึงพอใจ ซึ่งมักจะเกิดกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมเป็นประจำมากกว่าจึงก่อให้เกิดความคุมเครือและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจนนัก (Lewin, K. 1952 : 188 – 237)

(2.2) แบบทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่อเนื่อง (Continuum Theory of Leadership) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Tannenbaum & Warren Schmidt (1973 อ้างใน เนตรพัฒนา นาววิราช. 2556 : 107 - 108) ได้กำหนดแบบผู้นำ 7 แบบ บนเส้นต่อเนื่องสองแบบ จากภาวะผู้นำแบบนายเป็นศูนย์กลาง (boss-centered leadership) และภาวะผู้นำแบบลูกน้องเป็นศูนย์กลาง (Subordinate-centered Leadership) ซึ่งจากแนวคิดเช่นนี้ การที่ตอบได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะใช้ได้ดีที่สุด จึงอยู่ที่การพิจารณาที่ตัวผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ ว่าตัวผู้นำเองเป็นอย่างไร สะดวกจะใช้ระดับใด ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเองเป็นอย่างไร มีความพร้อมและความรับผิดชอบเพียงใด และสถานการณ์เป็นอย่างไรอยู่ในสภาวะกดดันหรือไม่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม Tannenbaum และ Schmidt ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารใหม่ควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในระยะแรกเริ่ม แล้วค่อยมุ่งแบบประชาธิปไตยนิยมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นในระยะหลัง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานคุณภาพในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม ขวัญกำลังใจที่ดีและมีการพัฒนาจนเกิดผลสำเร็จ

(2.3) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย Michigan การศึกษาของทีมนักวิจัยมหาวิทยาลัย Michigan และการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio มีการศึกษาในเวลาใกล้เคียงกันคือ กลางศตวรรษที่ 1940 ถึงกลางศตวรรษที่ 1950 โดยมีความพยายามที่จะค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล แม้ว่าในการศึกษาของทั้งสองมหาวิทยาลัยจะใช้คำว่า "พฤติกรรมภาวะผู้นำ" มากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำ แต่พฤติกรรมที่ถูกระบุก็เรียกทั่วไปในปัจจุบันว่า รูปแบบภาวะผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 230 - 231) นักวิจัยได้มีการระบุพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2 แบบ คือ

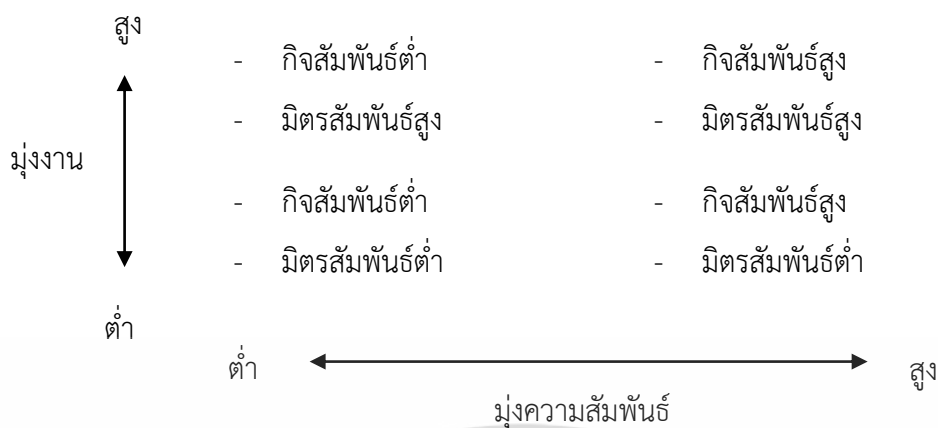
1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่างๆในการทำงาน การเน้นที่เป้าหมายและการอำนวยความสะดวกในการทำงานเช่นการแบ่งงานการกำหนดวิธีการทำงานและการควบคุมพนักงานอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดในเรื่องบทบาทและเป้าหมาย

2. พฤติกรรมที่มุ่งบุคคล ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้ตาม โดยมุ่งเน้นการตอบสนองพื้นฐานของผู้ตามมีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานมีการพัฒนาความไว้วางใจการสนับสนุน และมีความเคารพนับถือต่อผู้ตาม

พฤติกรรมผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอมีความคล้ายคลึงกับการศึกษาตามแนวคิดของมหาวิทยาลัย Michigan โดยมีที่ 1 พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้างคล้ายคลึงกับรูปแบบที่ 1 พฤติกรรมที่มุ่งงานและมีที่ 2 พฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์คล้ายกับรูปแบบที่ 2 คือ พฤติกรรมที่มุ่งคน

(2.4) แบบภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ Ohio (Ohio State University leadership style) เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและของกลุ่ม โดยการพัฒนาแบบสอบถามอธิบายเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire - LBDQ ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งริเริ่มโครงสร้าง (Initiating structure leadership style) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำได้กำหนดบทบาททั้งของตัวเองและของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยเฉพาะบทบาทในหน้าที่พื้นฐาน เช่น การวางแผนการจัดองค์กรการสั่งการ เป็นต้น ซึ่งได้เน้นเรื่องงานเป็นหลัก อีกรูปแบบหนึ่ง คือ แบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration leadership style) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ฟังความความคิดเห็น มุ่งความเป็นมิตร ติดต่อสื่อสารสองทาง ให้มีความส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเป็นกันเอง ทั้งนี้การแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบดังกล่าว คล้ายคลึงกับผลการศึกษาวิจัยที่ Iowa และ Michigan แต่ส่วนที่แตกต่างกันคือ ผลการศึกษาสองแห่งแรกได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำบนเส้นที่ต่อเนื่องกัน แต่ผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ Ohio ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ กับด้านมิตรสัมพันธ์ ที่เน้นความสำคัญของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ Ohio
ที่มา: Bartol & other. 1998 : 534

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ประการหนึ่งว่า ผู้นำที่มุงงานอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในการทำงานได้จากการแสดงพฤติกรรมแบบมุงคนในเวลาเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นความเชื่อในระยะแรกเริ่มนั้น แต่ภายหลังได้มีการชี้แจงประเด็นนี้ว่าอาจไม่เป็นจริงได้ โดยให้เหตุผลว่าพฤติกรรมผู้นำสองแบบนี้เกิดขึ้นกันคนละที่ตรงกันข้ามกันตั้งผลการศึกษารีวิวของ Iowa และ Michigan ที่กล่าวมาแล้วอย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้กลับได้ข้อสรุปประการหนึ่งว่า ปัจจัยตามสถานการณ์ เช่น สภาพงานและความคาดหวังของคนงาน เป็นต้น มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมผู้นำด้วย ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ในยุคต่อไป (สุนทร โคตรบรรเทา. 2560 : 73)

(2.5) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (The Leadership Grid Theory) Robert R. Blake and Jane Mouton แห่งมหาวิทยาลัย Texas ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำสองมิติ ที่เรียกว่า ตาข่ายการบริหาร โดยได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านที่มุ่งผลผลิตและด้านมุงคน ให้แต่ละด้านแบ่งเป็น 9 ระดับนำมาประกอบกันเพื่อจัดทำเป็นตารางตาข่ายที่มีด้านแนวนอนแทนพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิต และด้านแนวตั้งแทนพฤติกรรมที่มุงคน จึงเกิดเป็นตารางตาข่ายที่เกิดจากการผสมพฤติกรรมทั้งสองที่แทนแบบภาวะผู้นำขึ้นได้ 81 ช่อง แต่ที่เป็นแบบพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญมีเพียงจำนวน 5 แบบ Robert R. Blake and Jane Mouton (1985 : 130 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2557 : 181 – 182) ดังนี้

1. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม หรือแบบที่ 9,9 โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมในองค์กร พยายามให้ความใส่ใจดูแล ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน วลีที่บ่งชี้ลักษณะผู้นำแนวนั้นคือ กระตุ้นการมีส่วนร่วมปฏิบัติการอย่างมุ่งมั่น มองทะลุปรุโปร่งและสนุกกับงาน ฯลฯ บางครั้งเรียกผู้นำแบบนี้ว่า "high-high leader"

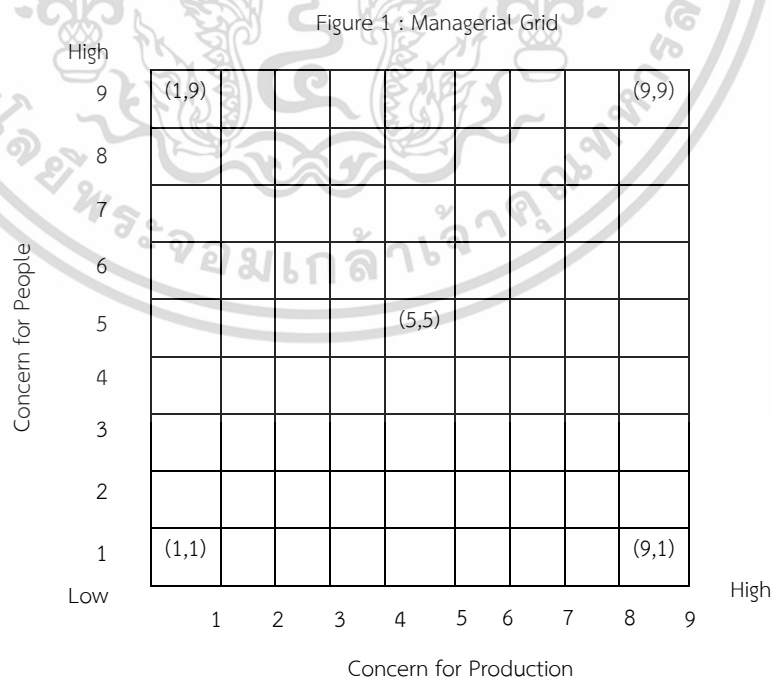
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้นำแบบมุ่งคน หรือแบบที่ 1,9 เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญต่องาน แต่จะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง พยายามทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกดี พยายามเอาใจใส่ดูแลให้ความต้องการส่วนตัวและด้านสังคมของลูกน้องบรรลุผล สร้างบรรยากาศเชิงบวกในที่ทำงาน อยู่แบบสบายๆ พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดข้อขัดแย้งและเต็มใจให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ลูกน้อง

3. ผู้นำแบบย่ำแย่ หรือแบบ 1,1 เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งงานและคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำ แต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา เลี่ยงพบปะผู้คน แสดงความเฉยเมย ไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใดๆ

4. ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง หรือแบบ 5,5 มีลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลางไม่สูงมากนัก เช่นเดียวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็อยู่ระดับปานกลาง เป็นผู้พยายามหาจุดสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการทำงานสำเร็จเกิดความพอดีทั้งสองด้าน แต่อยู่ในลักษณะได้ทั้งสองด้านแค่พอประมาณเท่านั้น พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้คือ ชอบการประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้ง แก้ปัญหาโดยใช้ไม้นวม

5. ผู้นำแบบเอาแต่งาน หรือแบบ 9,1 เน้นหนักที่ให้ความสำคัญของงานแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อยมาก โดยมองว่าคนเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานสำเร็จ ถือว่าการสื่อสารกับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น ยกเว้นกรณีที่ต้องออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานเท่านั้น เป็นผู้ที่ผลักดันให้เกิดผลทุกอย่าง พฤติกรรมที่พบบ่อยก็คือ การควบคุมใช้อำนาจและบีบบังคับกดดันให้คนทำงานหนักไปสู่เป้าหมายดังรูปที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตารางภาวะผู้นำตามสถานการณ์จากการศึกษาของ Blake & Mouton

ที่มา : Robert R.Blake and Jane Mouton. 1964 อ้างใน สุนทร โคตรบรรเทา. 2560 : 121
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นว่าระดับพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งคนดังกล่าว พฤติกรรมผู้นำสามารถจะแสดงตรงไหนของตาข่ายดังกล่าวก็ได้ โดย Blake & Mouton ให้ทัศนะว่าพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ตาข่ายที่ 9,9 ซึ่งให้ความสำคัญสูงกับทั้งงานและคน อย่างไรก็ตามก็มีงานวิจัยคัดค้านและยังไม่ยอมรับว่าแบบภาวะผู้นำตามกระบวนการที่สถานะภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมนี้เป็นแบบที่ดีที่สุดที่สามารถจะนำไปใช้ในทุกสถานการณ์ นอกจากนั้น ยังมีประเด็นเชิงวิพากษ์ว่า พฤติกรรมการมุ่งงานและบุคคลในแต่ละวัฒนธรรมอาจตีความไม่เหมือนกัน จึงอาจมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันและอีกประเด็นหนึ่ง คืออาจเป็นการยากที่หาผู้นำที่มีพฤติกรรมสูงทั้งงานและคน อาจจะทำให้เป็นไปได้คงมีการหาผู้นำร่วม ซึ่งหากผู้นำมีภาวะผู้นำแบบมุ่งงานก็หาผู้นำร่วมที่มีภาวะแบบมุ่งคน เป็นต้น ซึ่งจากข้อคัดค้านและขอวิพากษ์ต่างๆ ดังกล่าวได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมสู่กระบวนการทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระยะต่อมา (สุนทร โคตรบรรเทา. 2560 : 121)

(3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership theory)

การวิจัยในกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ เช่น ลักษณะงานที่สภาพแวดล้อมภายนอก และคุณลักษณะของผู้ตาม เป็นต้น โดยมีตัวแบบ Model ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญ ดังนี้

(3.1) ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Model) เป็นตัวแบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Fred E.Fiedler (1951 อ้างใน สลักจิต ชุนศรี. 2554 : 37 - 38) มีทัศนะว่าผู้นำมีระดับการมุ่งงานและมุ่งคนแตกต่างกันความแตกต่างนี้ทำให้ผู้นำทำได้ดีในสถานการณ์หนึ่งมากกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้พยายามชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำจะสามารถกระทำได้ดีที่สุด จึงได้จำแนกภาวะผู้นำออกเป็นสองรูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-oriented) และแบบมุ่งงาน (Task - oriented) โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่เรียกว่า LPC Scales ผู้นำที่ตอบคำถามไปในทางลบจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งงานส่วนผู้ที่ตอบไปในทางบวกจะมีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อย่างไรก็ตามเนื่องจากลักษณะเชิงบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ค่อนข้างตายตัวยากที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดเบื้องหลังก็คือจะต้องนำลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่วัดได้นี้ ไปจับคู่กับปัจจัยด้านสถานการณ์ เพื่อระบุรูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่งๆ ได้

(3.2) ตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและจุดมุ่งหมาย (Path-Goal Leadership model) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ความรับผิดชอบของผู้นำต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ใต้บัญชา เพื่อการบรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ วิธีการที่ผู้นำใช้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจกับพนักงาน ได้แก่ การเสนอรางวัลสำหรับการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติและแจกแจงให้เห็นวิถีทางไปสู่เป้าหมาย เพิ่มรางวัลที่พนักงานต้องการหรือปรารถนา และนำเอาอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานออกไป โดยทฤษฎีนี้ได้

กล่าวถึงรูปแบบพฤติกรรมผู้นำไว้ 4 รูปแบบ (Daft. 2002 อ้างใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2554 : 69 - 71) ดังนี้

1. การเป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เกี่ยวกับผู้นำที่แสดงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมของการเป็นผู้นำจะเป็นไปในลักษณะที่เปิดเผย เป็นมิตร โดยที่ผู้นำจะสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

2. การเป็นผู้นำแบบออกคำสั่ง (Directive leadership) รูปแบบนี้ปรากฏขึ้นเมื่อผู้นำบอกผู้ตามว่าอะไรคือสิ่งที่เขาต้องทำ พฤติกรรมของผู้นำประกอบไปด้วย การวางแผน จัดตารางทำงานวางเป้าหมายในการปฏิบัติการ มาตรฐานของพฤติกรรม รวมถึงเน้นย้ำการทำตามกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ

3. การเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) หมายถึง ผู้นำที่ถามความคิดเห็นหรือขอคำปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยผู้นำจะถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการตัดสินใจ

4. การเป็นผู้นำที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย (Achievement oriented leadership) รูปแบบนี้เกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้วางเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้นำจะเน้นไปที่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงและการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันผู้นำแบบนี้จะแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยพวกเขาให้เรียนรู้ว่าจะบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นได้อย่างไร 3.3 ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership model)

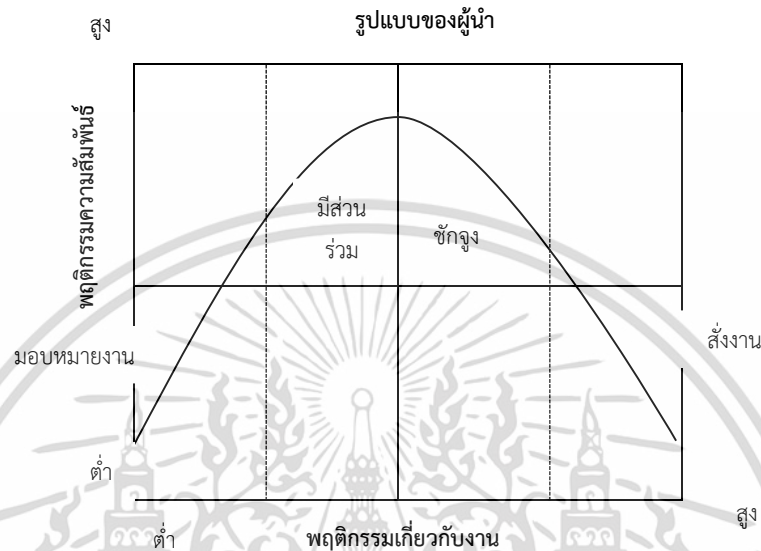
พัฒนาขึ้นโดย Pual Hersey และ Kenneth Blanchard แนวคิดนี้เน้นที่คุณลักษณะของผู้ตามที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานการณ์ ในการพิจารณาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ระดับความพร้อมของพนักงานแตกต่างกัน เช่น พนักงานที่มีความพร้อมในการทำงานต่ำเพราะมีความสามารถน้อย หรือต้องการการฝึกอบรม หรือมีความไม่มั่นใจในการทำงาน มีความต้องการผู้นำที่แตกต่างจากคนที่มีความสามารถมาก มีทักษะในการทำงาน มีความมั่นใจและเต็มใจที่จะทำงาน รูปประฆังคว่ำแสดงถึงรูปแบบผู้นำต่างๆ 4 แบบ (เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2556 : 119 - 121) ดังนี้

1. ผู้นำแบบบอกกล่าว หรือ S1 หมายถึง รูปแบบผู้นำแบบสั่งการและกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเป็นแนวทางการทำงานทำงานสำหรับพนักงาน ความพร้อมของพนักงานต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด หรือ S2 หมายถึง การที่ผู้นำให้พนักงานได้พิจารณาปัจจัยภายในต่างๆก่อนตัดสินใจ ความพร้อมของพนักงานปานกลาง

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือ S3 หมายถึง ผู้นำให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้อื่นเจริญก้าวหน้าโดยการแนะนำ และพัฒนาทักษะในการทำงาน ความพร้อมของพนักงานปานกลาง

4. ผู้นำแบบมอบหมายงาน หรือ S4 หมายถึง ผู้นำที่สั่งการและให้การสนับสนุนเพียงเล็กน้อยพนักงานมีความรับผิดชอบในงานอยู่แล้วในสถานการณ์การทำงานนั้น ความพร้อมของพนักงานสูง



ภาพที่ 2.3 ตัวแบบทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

ที่มา: Hersey, P. and Blanchard, K.H. 1969 อ้างใน เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2556 : 119)

สรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบัน ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) สามารถนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม คือ พฤติกรรมที่มีลักษณะมุ่งทำงานและมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่างๆ ตามลักษณะของตน หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำจะต้องเก่งทั้งคนและทั้งงาน

(4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เป็นการรวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมและทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดีมีอะไรบ้าง การอธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิภาพว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจะอุทิศตนให้กับงานและความสำเร็จขององค์กรในระดับสูง หรือการอธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม หรือการอธิบายว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำส่งผลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระยะแรกเริ่ม กล่าวถึง 3 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ โดยทั้ง 3 ทฤษฎีนี้มีคำอธิบายร่วมกันหลายประเด็น จนนักวิชาการหลายท่านใช้ศัพท์คำนี้ในความหมายเดียวกันหรือทดแทนกันได้ แต่ก็มีนักวิชาการบางท่านได้พยายามแยกแยะชี้แจงให้เห็นประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

(4.1) ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) House ได้เสนอทฤษฎีที่ชี้ว่าผู้นำเชิงบารมี มีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำเชิงบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมโดยปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจเชื่อด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำเชิงบารมี(รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556 : 241 -242) ประกอบด้วย

1. การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตาม มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำในความสามารถและความสำเร็จ
2. ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เกี่ยวกับภารกิจที่ต้องทำ
3. สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
4. แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามว่าพวกเขาสามารถบรรลุถึงเป้าหมายในระดับสูง
5. มีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตที่ดึงดูดใจ ที่จะทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดี
6. ผู้นำจะสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเองเพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมแก่ผู้ตาม
7. หากมีความจำเป็น ผู้นำจะแสดงออกเพื่อกระตุ้นจิตใจผู้ตามตามความเหมาะสม

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีแล้ว ได้เกิดมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(4.2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994 : 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องนำไปสู่การมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและเป็นประโยชน์กับองค์กรส่วนรวม เช่นเดียวกับวีโรจน์ สารรัตน์ (2547 : 40 – 42) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาส ปัญหาและร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลายองค์ประกอบ ดังนี้ Yukl, Gary A. (1998 : 215) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่างๆ โดยใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ๆ 2) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ การปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล เอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคลและช่วยเหลือผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร 3) การสร้างบารมี (Charisma) คือ ความสามารถในการมีอำนาจในการบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็ง มีความเสียสละทุ่มเท เช่นเดียวกับชีวิต อ่อนละอ (2553 : 128) ได้ทำการทบทวนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด คือ 1) องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มี 2 ตัวชี้วัด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี 2) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคลมี 3 ตัวชี้วัด คือ การเน้นการพัฒนา การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นที่เลี้ยง 3) องค์ประกอบด้านกระตุ้นปัญญามี 4 ตัวชี้วัด คือ การใช้เหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ และ 4) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจมี 4 ตัวชี้วัด คือ การเน้นการปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม

(4.3) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างและการนำไปสู่การปฏิบัติของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาว และการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่ประสงค์นั้น โดยจำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ การปฏิบัติเชิงยุทธศาสตร์ และการสรุปทบทวนเชิงยุทธศาสตร์ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2557 : 9)

จากการศึกษาพัฒนาการกระบวนการทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าว เห็นได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่พยายามอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น มีการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดมาตลอด จากยุคของความเชื่อในทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะในทศวรรษที่ 1930 - 1940 มาสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในปลายทศวรรษ 1940 เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในทศวรรษ 1960 และท้ายสุดได้เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการทั้งในเรื่องของคุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา กล่าวได้ว่าในปัจจุบันเรากำลังอยู่ในอิทธิพลของความเชื่อในทฤษฎีเชิงบูรณาการ ทั้งในแง่ของการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาวิจัยและการประยุกต์ใช้ซึ่งนำไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในยุคสมัยใหม่ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ในหัวข้อต่อไป

2.4 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

W. Bennis & B. Nanus (1985 : 105) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ปรีียบเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเอาชนะและต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยการสร้างวิสัยทัศน์แห่งอนาคตใหม่ ทำให้เกิดความมั่นใจ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานขององค์กร

Katzenbach (1996 : 18) กล่าวถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความเป็นผู้นำที่เป็นการกระทำไม่ใช่แค่บทบาท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม ทั้งนี้การแสดงออกด้านภาวะผู้นำเป็นการชักจูงให้ผู้อื่นเปลี่ยนทิศทางหรือปฏิบัติตาม โดยให้การสนับสนุนพัฒนาคนในองค์กรและจัดการทรัพยากรทั้งหมดขององค์กรอย่างสร้างสรรค์

Pink (2005 : 150) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะในการพัฒนาและการใช้กลยุทธ์ที่สร้างสรรค์กับสถานการณ์ที่เรามีความรู้หรือความเข้าใจในปัจจุบัน ดังนั้น การคิดอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดเชิงกลยุทธ์ และจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่เก่งในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการแก้ปัญหา เพื่อโน้มน้าวและชี้แนะ โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว และแสดงให้เห็นได้บังคับบัญชาเห็นถึงความซื่อสัตย์

เกศรา สิทธิแก้ว (2558 : 18) ระบุว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกันเป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การควบคุมดูแล

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำของที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูดและกล้าทำ มีทักษะในการสื่อสาร ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

พรชัย เจตมาวน (2560 : ออนไลน์) ให้ความหมายของภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 คือ ผู้ที่มีทักษะ ความสามารถที่จะชักนำ บุคลากร ให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม ได้แก่ ทักษะการนำบุคลากรทักษะความรู้ ทักษะการก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และทักษะการใช้เทคโนโลยี ของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร การมุ่งเน้นความร่วมมือ การสร้างแรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ

Rost, J. (1991: 126) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ มุมมองหลายมิติและมุมมองเชิงบูรณาการของภาวะผู้นำที่มีพื้นฐานมากจากความสัมพันธ์ ผ่านการมีวัตถุประสงค์และแรงบันดาลใจร่วมกัน ผู้นำต้องนำเสนอวิธีการใหม่ๆ จากเดิมที่เป็นอยู่ มีความรอบรู้และลงมือปฏิบัติขณะที่ต้องเคารพธรรมชาติ พัฒนาการของชีวิตมนุษย์ ความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นครอบคลุมไปถึงการทำงานร่วมกันและการบริการต่อบุคคล สังคมส่วนรวม และความสร้างยั่งยืนทางด้านสภาพแวดล้อม

จากความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะการแสดงออกของผู้บริหารในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ร่วมมือกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะความรู้ในด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารงาน มุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์และส่งเสริมศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

2.4.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นภาวะผู้นำที่สนใจศึกษาในปัจจุบัน เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ ช่วงแรกของแนวคิดของยุคปัจจุบันแสดงให้เห็นถึงการศึกษภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจเสริมสร้างกำลังใจมีคุณธรรมจริยธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นความเป็นผู้นำ และปฏิบัติภารกิจร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำในลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมากในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านอย่างปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสลับซับซ้อน

คมกฤษ พรหมฉิม (2560 : 5 - 7) ได้ศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมความมีภาวะผู้นำในการสร้างความโดดเด่นในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กร ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการยกย่องและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้การยกย่องทรัพยากรมนุษย์
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมที่ดี และส่งเสริมให้บุคลากรยึดปฏิบัติและรักษาไว้ ได้แก่ การกระตุ้นพลังร่วมขับเคลื่อนองค์กร การธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร
3. การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การแสดงออกอย่างมีคุณธรรม การยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง สร้างสรรค์การบริหารงานในรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานอยู่เสมอ ได้แก่ การสร้างประสิทธิผลต่อองค์กร การปฏิบัติโดยเน้นความยืดหยุ่นการริเริ่มงานใหม่เสมอ

กรณีศึกษา เรตมอนต์ (2559 : 9 - 12) ได้ศึกษาองค์ประกอบหลักของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบใหญ่ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคมซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดการรู้เท่าทันสื่อ

1.2 ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technologies skills) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในระบบงาน พัฒนางาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์วิธีการหรือกระบวนการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 การนำเสนอ (Presentation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสารโดยการถ่ายทอดเนื้อหา สาระที่ผสมผสานกันระหว่าง ศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิค วิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skills) มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้เพื่อเกิดสิ่งใหม่ มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าคิดกล้าลองกล้าแสดงออกพร้อมที่จะเผชิญความเสี่ยงตามสภาพการณ์ต่างๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มเป็นผลงานที่แปลกใหม่

2.2 ความท้าทาย (Challenge) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีแรงบันดาลใจความมุ่งมั่น ความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยไม่กลัวความผิดพลาดและเปิดกว้างท้าทายในการทดลองสิ่งใหม่ๆ

2.3 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ เป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยและเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ

2.4 จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดนอกกรอบไม่ยึดติดกับความคิดเดิมๆ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ทักษะวิสัยทัศน์ (Visionary Skills) มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์กรเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์กร

3.3 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่างาน เห็นความท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ให้กำลังใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระตุ้น จูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

4. ทักษะความร่วมมือ (Collaboration Skills) มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรมติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.2 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับความคาดหวัง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากบุคลากรที่แสดงออกอย่างเปิดเผย มีความร่วมมือร่วมใจกัน มีความเอาใจใส่ในงานมีความซื่อสัตย์รับผิดชอบ และความคาดหวังว่าผู้บริหารจะปฏิบัติตามคำพูดที่สัญญาไว้

4.3 การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องกรกระทำหรือจุดมุ่งหมายโดยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึก ค่านิยม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสนใจ การยอมรับความขัดแย้งความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

สนุก สิงห์มาตร (2560 : 490) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้นำที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะ 7 องค์ประกอบพฤติกรรม ดังนี้

1. การรอบรู้ หมายถึง ผู้นำองค์การที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ตนเองต้องบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. อุทิศการณ หมายถึง ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะผสมทั้งหมดของความเชื่อ เจตคติและความคิดหลัก มีอิทธิพลเป็นตัวการชักนำและกำหนดทิศทางความคิดของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้กับคณะบุคคลที่เป็นสมาชิกของสังคมเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน

3. เท่าทัน หมายถึง การที่ผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้จะต้องมีลักษณะพิเศษที่จะรู้เท่าทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสถานการณ์

4. กล้าตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะนำองค์กรให้สำเร็จต้องมีความคิดที่รวดเร็วบนหลักความแม่นยำ

5. วิสัยทัศน์แห่งกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้นำสมัยใหม่นั้นต้องมองการณ์ไกลบนฐานความคิดที่นอกกรอบแต่บนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ ไม่จำเจกับแนวคิดแบบเดิมๆ มองการณ์ไกลแล้วเดินไปให้ถึงบนหลักคิด และวิธีการที่ทันสมัยพร้อมทั้งหาเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กร

6. การสร้างทีม หมายถึง ผู้นำที่ดีที่มีความคิดก้าวหน้าต้องรู้จักการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่ายเพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้น จะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว ทีมจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงาน ผู้นำไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยปราศจากทีมงาน เพราะในปัจจุบันนี้สังคมความสลับซับซ้อนเป็นอย่างมาก สถานศึกษาจะไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพังดังนั้น เพื่อเป้าหมายที่จะบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพการสร้างทีมงานและเครือข่ายจึงมีความสำคัญอย่างมาก

7. ใฝ่บริการ หมายถึง การบริหารองค์การในยุคใหม่นี้ ผู้นำต้องทำองค์กรให้เป็นสถานศึกษาที่มีชีวิตทุกคนในสถานศึกษาต้องรวมตัวช่วยกัน ร่วมด้วยช่วยกัน ผู้นำที่ดีไม่ควรเป็นผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว ผู้นำต้องบริหารบนความเป็นมิตร มีคุณธรรม มีจิตใจงาม เอื้อเฟื้อ ปรารถนา ยอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ทำงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรขององค์กร ในการทำงานผู้บริหารควรลงไปตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอนเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่ หากกรณีเกิดปัญหาในการทำงานหรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 131) ได้กำหนดองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะทั่วไปของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. มีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
2. มีทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร
3. มีความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม
4. มีทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ
5. มีทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
6. มีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง มี 6 องค์ประกอบย่อย

1. มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา
2. มีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง
4. มีความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
5. มีความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ
6. มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง

องค์ประกอบที่ 3 ด้านมนุษยสัมพันธ์มี 6 องค์ประกอบย่อย

1. มีบุคลิกภาพที่ดี
2. มีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
3. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
4. มีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร
5. มีความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง
6. มีความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือและไว้วางใจ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านสมรรถนะผู้นำมี 6 องค์ประกอบย่อย

1. มีวิสัยทัศน์
2. มีการทำงานเป็นทีม
3. มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. มีความสามารถในการตัดสินใจ
5. มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
6. มีความรู้ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบที่ 5 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำที่มุ่งสู่นาคต มี 3 องค์ประกอบ

1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดของวิโรจน์ สารัตนะ (2556 : 269) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นวิสัยทัศน์ที่มีความละเอียดคม เป็นวิสัยทัศน์ร่วมและมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน
2. ความร่วมมือมีการปฏิบัติร่วมกัน ยึดถือทีมเป็นฐาน เน้นความมีส่วนร่วมมากกว่าการสั่งการหรือการควบคุม ต้องการความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มเติมจากความฉลาดในกระบวนการคิด
3. เสริมพลังอำนาจ ให้คนอื่น ๆ ในองค์กรในทุกระดับ รวมทั้งระบุมความรับผิดชอบที่ทำให้ผู้คนมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมร่วมขององค์กรร่วมกัน
4. การให้และการบริหาร พัฒนาคนอื่นให้มีความก้าวหน้า ทั้งรายบุคคล และทั้งชุมชนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การยึดถือหลักการหน้าที่ เกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรม
5. จินตนาการและนวัตกรรมทำให้มีความก้าวหน้าในวิสัยทัศน์ สร้างและเสริมให้เกิดความหมาย และความมีคุณค่าในงานและสภาพแวดล้อมของงาน คิดสร้างสรรค์ในการเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหรือความเสี่ยง
6. การเรียนรู้ด้วยกัน ทุกคนต่างมีความรู้ของตนเอง และต่างช่วยกันสร้างความรู้ใหม่จากวงจรการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติและสะท้อนผล มุ่งสร้างเสริมทักษะภาวะผู้นำ และเพื่อเป็นนักเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) มีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างอิสระลึกซึ้ง
7. สร้างชุมชน เป็นชุมชนที่สะท้อนให้เห็นได้จากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความผูกพัน การยอมรับความหลากหลาย การสร้างสิ่งใหม่ๆ และการบริหารความขัดแย้ง มีค่านิยมหลักของตนเอง
8. สร้างเครือข่ายมุ่งฝ่าฟันสร้างพันธมิตรใหม่ สร้างสันติภาพสร้างความรัก สร้างความสัมพันธ์ทางอาชีพและการสนับสนุนจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง
9. นำร่วมกัน ทุกคนสามารถเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นของทุกคน ทุกคนต่างมีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการและการปฏิบัติของกลุ่ม ทุกคนต่างมีบทบาทในการเป็นต้นแบบ การสร้างแรงบันดาลใจ การสอน การมอบหมายงาน และการบริการซึ่งกันและกัน
10. การสื่อสาร เป็นการสื่อสารระหว่างกันที่เข้มแข็ง ทั้งแบบตัวต่อตัวหรือแบบกลุ่ม เป็น การสื่อสารที่เสมอต้นเสมอปลายและเป็นที่น่าเชื่อถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. การบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาตนเองให้สามารถบูรณาการพฤติกรรมภาวะผู้นำเข้ากับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ มีทักษะการฝึกสอน และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับคนอื่นอย่างมีพลวัต

12. ความยืดหยุ่น เป็นความยืดหยุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีความฉลาดทางอารมณ์ที่เข้มแข็ง มีความยืดหยุ่นทางจิตใจเพื่อการแก้ปัญหาที่เหมาะสมและทำงานได้

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2561 : 13) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่าผู้บริหารทางการศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้สูงจึงจะสามารถบริหารจัดการองค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม
2. มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
3. การทำงานเป็นทีม
4. พยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์
5. ใช้ข้อมูลสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจ
6. มีทักษะในการแก้ปัญหา
7. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
8. มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรม
9. ยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล

Melanie Greenberg (2012 : 5) เป็นศาสตราจารย์ที่ Alliant International University San Diego ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Five Essential Skills for Leadership in the 21st Century ประกอบด้วย 5 ทักษะดังต่อไปนี้

1. ร่วมสร้างเอกลักษณ์ (Contribute Uniqueness)
2. ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Act Effectively)
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนตัวเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ไม่ดี (Resilient)
4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Embrace Change)
5. อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Stay Grounded)

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ วิสัยทัศน์มีความชัดเจน วิสัยทัศน์มีความท้าทาย กำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสร้างจุดเด่นที่เป็นแกน สร้างอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ขององค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้ ยกย่องทรัพยากรมนุษย์ กระตุ้นพลังร่วมขับเคลื่อน ดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นแนวทางปฏิบัติโดยเน้นความยืดหยุ่น แสดงออกอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่ดี สร้างประสิทธิผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อองค์กร ปฏิบัติโดยเน้นความยืดหยุ่น ริเริ่มงานใหม่อยู่เสมอ รู้เท่าทันสื่อ มีทักษะด้านเทคโนโลยี การนำเสนอที่ดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทาย ความยืดหยุ่น สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ มีส่วนร่วม ความไว้วางใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีความรอบรู้ มีอุดมการณ์ รู้เท่าทัน กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สร้างทีม ใฝ่บริการ มีทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร มีความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรมมีทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ มีทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบุคลิกภาพที่ดี มีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีใน องค์กร มีความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง มีความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือและไว้วางใจ มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความร่วมมือ มีการเสริมพลังอำนาจ มีการให้บริการ มีจินตนาการและ นวัตกรรม มีการเรียนรู้ด้วยกัน มีการสร้างชุมชน มีการสร้างเครือข่าย มีการนำร่วมกัน มีการสื่อสารที่ เข้มแข็ง มีการบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ พยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ ใช้ข้อมูลสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจมีทักษะในการแก้ปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา นวัตกรรม ยึดมั่นในหลักธรรมมาภิบาล ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และอยู่ บนพื้นฐานของความเป็นจริง

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.5.1 แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วาณิชยบัญชา (2557 อ้างใน บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 214) กล่าวว่า การ วิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคที่ใช้ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้หลายๆ ตัว แปรในงานวิจัย ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยทางด้านธุรกิจ สังคมศาสตร์ หรือทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ฯลฯ เทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ แล้วจัดกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่มี ความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน เรียกว่า องค์ประกอบ (Factor) จึงถือว่าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นเป็นตัว แปรใหม่ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการสรุปรายละเอียดหรือความผันแปร ของตัวแปรสังเกตได้หลายๆ ตัว จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นเทคนิคในการลดจำนวนตัวแปร องค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตได้หลายๆ ตัว นั้นเป็นการนำตัวแปรที่สังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความร่วมกันสูงมาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่คนละองค์ประกอบจะมี ความร่วมกันน้อยหรือความสัมพันธ์กันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุภมาส อังคุโชติ (2557 : 93) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบว่าเป็นวิธีการทางสถิติที่พัฒนาขึ้นครั้งแรกโดยนักจิตวิทยา เพื่อใช้ศึกษาตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงหรือตัวแปรที่มีอยู่ตามสมมุติฐาน เช่น สติปัญญา แรงจูงใจ ความสามารถ ทศนคติ และความคิดเห็น ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงและเป็นสิ่งที่น่าสนใจทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการวัดตัวแปรแฝงผ่านตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้โดยตรง เช่น คะแนนสติปัญญาที่บ่งบอกถึงความสามารถทางสมองของบุคคล

ยูทช ไกยวรรณ (2552 : 74) กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติการวิจัยที่มุ่งลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่จำนวนมาก ทั้งนี้ด้วยเหตุผลตัวแปรบางตัวอาจมีคุณสมบัติในการอธิบายลักษณะของข้อมูลเหมือนกันได้ ตัวแปรลักษณะนี้อาจต้องตัดทิ้งไปหรือตัวแปรบางตัวที่มีลักษณะสัมพันธ์ใกล้เคียงกันจะถูกจัดรวมเป็นตัวแปรใหม่ เรียกว่า Factor การรวมกลุ่มของตัวแปรว่าจะต้องจัดกี่กลุ่ม ก็ปัจจัย การวิเคราะห์จะดูที่ค่าความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจจะสัมพันธ์กันในทางบวกหรือลบก็ได้ สามารถนำมาวิเคราะห์ทางสถิติได้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย ควรเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ หรือตัวแปรทวิ ซึ่งมีค่าเป็น 0 กับ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยมีเหตุผลก็เพื่อให้ได้ปัจจัยจำนวนน้อยที่สุด เพื่ออธิบายความผันแปรของข้อมูลให้ได้มากที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้หลายๆ ตัวแปรในงานวิจัย โดยการลดจำนวนองค์ประกอบหรือตัวแปรสังเกตได้หลายๆ ตัวนั้น โดยนำตัวแปรที่สังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความใกล้เคียงร่วมกันสูง มาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน และกำหนดชื่อแทนองค์ประกอบนั้นเพื่อให้เข้าใจและสามารถอธิบายได้ครอบคลุมองค์ประกอบที่ต้องการศึกษา

2.5.2 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภมาส อังคุโชติ (2557 : 95 – 96) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังนี้

1. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือวัดตัวแปรแฝง โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปรแฝง แล้วนำตัวแปรแฝงนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป
2. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในเครื่องมือตรวจสอบเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร
3. ใช้ในการแก้ปัญหาการที่ตัวแปรอิสระของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยการนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกันโดยการสร้างตัวแปรใหม่จากคะแนนองค์ประกอบ แล้วนำองค์ประกอบนั้นไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิยะดา ตันวัฒนากุล (2548 อ้างในยุทธ ไกยวรรณ 2555 : 74) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบให้ประโยชน์ดังนี้

1. จากการจัดกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยกัน ทำให้สามารถอธิบายความหมายของปัจจัยได้
2. สามารถหาค่าคะแนนองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบ และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อศึกษาองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ได้ เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ถดถอย การวิเคราะห์ T-Test และสถิติอื่นๆ ต่อไปได้
3. จากน้ำหนักขององค์ประกอบทำให้ทราบว่าตัวแปรใดมีความสำคัญ
4. ทำให้สามารถแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เช่น ในการสร้างสมการถดถอย

2.5.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภมาส อังสุโชติ (2557 : 97 – 98) กล่าวว่า ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กันเนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน การตรวจสอบเบื้องต้นว่าข้อมูลชุดนั้นจะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่คือการพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรชุดนั้น ตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากับหนึ่งเมทริกซ์

Hair et al., (2006 : 114) ได้เน้นการตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่สามารถตรวจสอบได้โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial correlation) คือ การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ซึ่งควรมีค่าต่ำสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรม SPSS ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่คือ ค่า KMO and Bartlett's test เมื่อเลือกสถิติทดสอบ 2 ค่า สถิติทดสอบตัวแรกคือ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ดัชนีตัวนี้มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อนส่วนค่าในช่วงอื่นๆ แปลความหมายดังนี้ Hair et.al., (2006 : 114 - 115)

.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
.70 - .79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
.60 - .69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
.50 - .59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า .50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติทดสอบตัวที่สองคือ Bartlett s Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยมีสมมุติฐานของการทดสอบ ดังนี้

H_0 : Correlation matrix เป็น Identity matrix (เมทริกซ์ที่มีค่าแนวทแยงเป็น 1 ค่านอกแนวทแยงเป็น 0) หรือตัวแปรไม่สัมพันธ์กัน

H_1 : Correlation matrix ไม่เป็น Identity matrix หรือตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า Bartlett s Test of Sphericity มีนัยสำคัญแสดงว่า ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันจึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.5.4 โมเดลของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบใช้การวิเคราะห์โครงสร้างของตัวแปร แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหม่ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploration Factor Analysis หรือ EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2558 : 266)

2.5.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) จะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้มาก่อน ซึ่งอาจจะอ้างอิงมาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ตัวแปร นั่นคือผู้วิจัยมีการคาดว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ดังนั้นจึงมักจะทราบจำนวนองค์ประกอบมาก่อน แล้วใช้เทคนิคยืนยันหรือตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์ว่าเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่ กัลยา วาณิชขันธ์ชญา (2557 อ้างใน บุญจันทร์ สีสันต์ 2560 : 215)

2.5.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ กรณีที่ผู้วิจัยไม่ทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้มาก่อน จึงต้องศึกษาตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อที่จะจัดอยู่องค์ประกอบเดียวกัน หรือตัวแปรใดบ้างที่ไม่สัมพันธ์กัน ดังนั้นจึงไม่ทราบมาก่อนว่าจะสามารถลดตัวแปรให้เหลือกี่องค์ประกอบ หรือตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ดังนั้นวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคือ การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรนั่นเอง (บุญจันทร์ สีสันต์. 2560 : 215) ซึ่งสอดคล้องกับกรีซ แร่งสูงเนิน (2554 : 50 - 51) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนี้ เป็นการวิเคราะห์ที่ออกแบบเพื่อการตรวจสอบจำนวนปัจจัยแฝง Latent Variable คือ ตัวแปรที่สังเกตไม่ได้จากการศึกษา โดยปัจจัยแฝงนี้ไม่ได้เกิดจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแต่อย่างใด และไม่สามารถวัดได้แต่อย่างใด แต่เกิดจากรวมกลุ่มกันของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยจะไม่สามารถระบุจำนวนตัวแปรอิสระที่มีอยู่ในองค์ประกอบหนึ่งก่อนการวิเคราะห์ เนื่องจากไม่มีหลักฐานจากงานวิจัยที่เพียงพอ จึงกล่าวสรุปได้ว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนั้น เป็นการวิเคราะห์เพื่อจัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปัจจัยแฝง โดยที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิเคราะห์ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปัจจัยแฝงได้ก่อน ผลจากการวิเคราะห์จะ
ได้ทราบว่า ตัวแปรอิสระใดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสามารถกำหนดเป็นองค์ประกอบ
เดียวกันหรือปัจจัยแฝงเดียวกันได้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ EFA เพื่อ
สนับสนุนการใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษา
โครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

2.5.5 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสามารถแบ่งได้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)
2. การสกัดองค์ประกอบ (Extraction of the Initial Factor)
3. เลือกวิธีการหมุนแกน
4. เลือกค่า loading
5. ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) การเตรียมเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการ
คำนวณเมตริกสหสัมพันธ์นั้นขึ้นอยู่กับปัญหาวิจัย เมตริกส่วนใหญ่ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ
คือ เมตริกสหสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์โปรดักโมเมนต์ (Product - Moment Correlation
Coefficient) การวิเคราะห์องค์ประกอบขึ้นอยู่กับข้อกำหนดเป้าหมายของความสัมพันธ์ที่ต้องการ
ศึกษา โดยถ้าต้องการศึกษาความสัมพันธ์ของหน่วยตัวอย่างแต่ละคู่ จำนวนหน่วยของคะแนนที่นำมา
หาคู่สหสัมพันธ์ คือ คุณลักษณะของหน่วยตัวอย่างแต่ละคน ใช้เมตริกสหสัมพันธ์แบบอาร์ (R-Type)
เพื่อศึกษาตัวแปรแฝงที่แสดงออกมาเป็นตัวแปรสังเกตได้ หรือถ้าต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปรแต่ละคู่ จำนวนหน่วยคะแนนที่นำมาหาคู่สหสัมพันธ์แต่ละคู่คือจำนวนหน่วยตัวอย่างใช้เมตริก
สหสัมพันธ์แบบอาร์ (R-Type)

(2) การสกัดองค์ประกอบ (Extraction of the Initial Factor) เป็นการลดจำนวนข้อมูล
ด้วยการใช้โครงสร้างของตัวแปรใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบ มีเป้าหมายในการแยก
องค์ประกอบร่วมให้มีจำนวนองค์ประกอบน้อยที่สุดที่สามารถนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณ
เมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้อันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีการสกัดองค์ประกอบขึ้นอยู่กับ
แบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบจำลองที่ว่าด้วย
ตัวประกอบหลัก (Component Factor model) และแบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วม
(Common Factor model)

(2.1) แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบหลัก (Component Factor model) เป็น
แบบจำลองที่เน้นเรื่องมิติที่ครอบคลุมความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด เป็นความพยายามสกัดตัว
ประกอบจากความแปรปรวนของตัวแปรที่มีอยู่โดยไม่คำนึงถึงส่วนของความแปรปรวนร่วมหรือความ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แปรปรวนเฉพาะ และความแปรปรวนคลาดเคลื่อน วิธีที่ใช้สกัดตัวประกอบประเภทนี้ ได้แก่ Principal Component Analysis PC PA1

(2.2) แบบจำลองที่ว่าด้วยตัวประกอบร่วม (Common Factor model) โดยโมเดลนี้กำหนดให้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วนย่อย คือ ส่วนที่ร่วมกับตัวแปรอื่น และส่วนเฉพาะของตัวเอง วิธีการที่ใช้สกัดตัวประกอบประเภทนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบแกนमुखสำคัญ (Principal Axis Factoring: PAF)
2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Squares Method)
3. วิธีไลต์ลิสต์สูงสุด (Maximum Likelihood Method)
4. วิธีการวิเคราะห์ภาพพจน์ หรือการวิเคราะห์แบบเงา (Image Analysis)
5. การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบแอลฟา (Alpha Factor Analysis)

ผู้วิจัยจะต้องเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือให้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เลือกให้ ถ้าเป็นโปรแกรม SPSS โปรแกรมจะเลือกวิธี Principal Components Analysis ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบเพื่อเก็บไว้สำหรับการวิเคราะห์ต่อไปในอนาคต การกำหนดจำนวนขององค์ประกอบ คือ " Eigenvalue > 1 " ค่า Eigenvalue เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบที่จะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงใด โดยปกติถ้าองค์ประกอบนั้นอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1 Eigenvalue แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำองค์ประกอบนั้นมาใช้

(3) การเลือกวิธีการหมุนแกน (Method of Rotation) การหมุนแกนจะทำให้ตัวแปรบางตัวที่เป็นสมาชิกหลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยจะพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) การหมุนแกนใช้หลักการหมุนแกนอ้างอิง (Reference axes) ซึ่งเป็นแกนองค์ประกอบให้แกนอ้างอิงผ่านจุดพิคัดของตัวแปรให้มากที่สุด เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (Simple structure) ไม่ซับซ้อน ซึ่งการหมุนแกนอ้างอิงทำได้ด้วยวิธีดังนี้ 1. การหมุนแกนโดยใช้กราฟ (Graphic Rotation) 2. การหมุนแกนโดยใช้การวิเคราะห์ (Analytical Rotation)

ผู้วิจัยใช้วิธีการหมุนแกนโดยใช้การวิเคราะห์ (Analytical Rotation) โดยใช้หลักที่ว่า องค์ประกอบจะมีโครงสร้างง่ายเมื่อพิคัดของตัวแปรอยู่บนแกนอ้างอิงเดียว หมายถึง สมาชิกแต่ละแถวของเมตริกองค์ประกอบควรมีค่าสูงเฉพาะในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบที่เหลือควรมีค่าต่ำ ถ้ากำลังสองของน้ำหนักเฉพาะองค์ประกอบหนึ่งมีค่าเท่ากับค่าการร่วมของตัวแปรนั้น หมายความว่า ตัวแปรนั้นวัดได้องค์ประกอบเดียว จะทำให้ตีความหมายของตัวแปรนั้นได้ง่ายขึ้น วิธีนี้เป็นการหมุนแกนเชิงวิเคราะห์ให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวมีค่าสูงสุด ทำให้ได้องค์ประกอบเฉพาะส่งผลให้ตีความหมายจากองค์ประกอบซึ่งแยกเป็น 2 แบบ คือ

(3.1) Orthogonal ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นอิสระจากกัน การหมุนแกนด้วยวิธีนี้มีวิธีการหมุนแกน 3 แบบคือ Varimax, Equamax และ Quartimax

(3.2) Oblique ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน วิธีการหมุนแกนมี 2 แบบคือ Oblimin Direcquartimin

(4) การเลือกค่า Loading เป็นการแยกว่าตัวแปรใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่า Loading ของตัวแปรต่างๆ ว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ที่องค์ประกอบใด ก็จัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น ซึ่งค่าโหลด Loading ควรจะมีค่าตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

(5) การตั้งชื่อองค์ประกอบ การตั้งชื่อองค์ประกอบจะกระทำหลังจากรู้ค่า Loading แล้ว ซึ่งในการตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบมีกฎในการตั้งชื่อคือ ชื่อขององค์ประกอบควรสั้น อาจมีเพียง 1-2 คำและมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ โดยพิจารณาจากความคล้ายคลึงกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบถ้าผู้วิจัยค้นคว้ามาตามโครงสร้างของทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถตั้งชื่อตามทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามา หรืออาจตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเองก็ได้ สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบหรือตัวชี้วัดในการประเมินนั้น เป็นการให้ความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบว่ามีมากน้อยเพียงใด องค์ประกอบใดควรพิจารณาเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบใดควรพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบที่ต่างกันย่อมส่งผลให้ผลการประเมินต่างกันด้วย วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรไม่มีเกณฑ์ตายตัวว่าควรใช้วิธีการใดจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของตัวแปรที่พัฒนาขึ้น โดยในการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวทำได้โดยให้น้ำหนักของตัวแปรเท่ากันทุกๆ ตัว

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

สมหมาย อ่าตอนกลอย (2556 : 6) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าประกอบด้วย 1. การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์ กำหนดยุทธศาสตร์ และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างรอบคอบ โดยตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลง 2. การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้บริหารต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและ เหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กรผู้บริหารควรมีการศึกษารายละเอียดของเหตุการณ์ มีการวิเคราะห์ มีการแก้ไขหาด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศศิตา เพลินจิต (2558 : 74) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม พบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำและควมรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 240) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ กรรมการองค์การนิสิตนักศึกษาจำนวน 488 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษามีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย 2) สร้างแรงจูงใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) กล้าตัดสินใจ กล้าพูดกล้าทำ 5) มีทักษะในการสื่อสาร 6) มีคุณธรรมและจริยธรรม และ 7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติโคสแควร์มีค่าเท่ากับ 14.56

พิชญา ดำนิล (2558 : 245) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย และเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ ผู้บริหาร จำนวน 11 คนและผู้สอนจำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษารองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ เพื่อให้คำปรึกษาและผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหน่วยงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารพบว่า ภาพรวมผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรพล แพลนนาคสิน (2558 : 136) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกวิชา ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าความต้องการของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกวิชา ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด

ศรีสะเกษ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($x = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามอันดับแรก คือ หัวหน้าแผนกวิชา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้เป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อให้งานมีคุณภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือ ($x = 4.20$) รองลงมา คือ หัวหน้าแผนกวิชาที่มีความเชื่อมั่นและมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดีหัวหน้าแผนกวิชาจะส่งเสริมให้ครูในแผนกใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อให้ งานมีคุณภาพและสะดวกรวดเร็ว ($x = 4.19$) และหัวหน้าแผนกวิชาเปิดโอกาสให้ครูแสดง ความสามารถในทุกๆ ด้านอย่างเต็มที่

กรรณิกา เรตมอนต์ (2559 : 169) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัว บ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง และตรวจสอบค่าน้ำขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 680 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ค่าขององค์ประกอบหลักค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักและค่า น้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้งหมด 72 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบขององค์ประกอบหลักมีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30 แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิง โครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทักษะวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ด้าน การสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความท้าทาย ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ 3) ทักษะการ สื่อสาร ประกอบด้วย ด้านรู้เท่าทันสื่อ ด้านทักษะเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอ และ 4) ทักษะความ ร่วมมือ ประกอบด้วย ด้านมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ ด้านแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 311) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุค ใหม่ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัด การศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพา สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงของโลก คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมี วิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยีการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบการ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก การเป็นตัวอย่างที่ดี การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือและการติดต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมัยศ โลกปาฎาล (2559 : 117) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือผู้บริหารและครูในแผนกวิชา จำนวน 284 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิชาการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำหัวหน้าแผนกวิชาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าครู

คมกฤษ พรหมฉิน (2560 : 105) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่ามีองค์ประกอบ 5 ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การสร้างสมรรถนะหลัก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 5) การมีคุณธรรมจริยธรรม โดยองค์ประกอบด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นอันดับที่ 3 เท่ากับ 0.92 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากที่สุด คือ การมุ่งเน้นแนวทางปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 131) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านสมรรถนะผู้นำ และ 5) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำที่มุ่งสู่ออนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คมคาย น้อยสิทธิ์ (2561 : 46 - 54) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้บริหารยุคการศึกษา 4.0 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษายุค 4.0 ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนรอบข้างในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน เป็นนักประสานรอบทิศในการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับชุมชนและองค์กรภายนอก เป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสานสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและสามารถระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในการร่วมพัฒนาการศึกษาการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมที่หลากหลายจึงเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษา 4.0 ต้องสามารถบริหารจัดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาความร่วมมือในการเอื้อประโยชน์ในการจัดการศึกษาในยุคที่มีการแข่งขันสูง เพื่อให้นักเรียนสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างผลผลิตเชิงการค้า สามารถแข่งขันกับนานาชาติในสังคมโลกเพื่อพัฒนาสังคมให้ทัดเทียมกับประเทศในโลกที่หนึ่ง

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 90) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในสถานศึกษา จำนวน 310 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

ศิริธรรมา ศักดิ์ สหชาติ (2561 : 102 - 105) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน จำนวน 327 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 51 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานและนวัตกรรม 2) ด้านการบริหารคน และมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) วิสัยทัศน์และจริยธรรมองค์กร และ 5) ด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ประการใด กรุณาแจ้งผู้จัดทำเอกสารนี้ทราบไว้ด้วย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ภายหลังการหมั่นแกนแบบตั้งฉากโดยวิธี Verimax ได้ตัวแปร จำนวน 37 ตัวแปร ที่มีคุณสมบัติบรรจุไว้ในองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการบริหารคนและมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการบริหารงานและนวัตกรรม ทักษะคุณธรรมจริยธรรมและเทคโนโลยี ทักษะวิสัยทัศน์และจริยธรรมองค์กร และทักษะการบริหารคน

โยธิน นิลช (2561 : 413) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ สามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย และมีวิสัยทัศน์ในการการบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายๆ ด้านที่กำลังจะเกิดขึ้นภายในอนาคต ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมีสิ่งสำคัญที่สุดคือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี โดยอาศัยความสามารถด้านวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก การเป็นตัวอย่างที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563 : 129) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร คิดริเริ่มสร้างสรรค์ การศึกษาและการสอน พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้านต่างๆ เช่น การประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การสื่อสาร และส่งข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้อง

กับข้อมูลเชิงประจักษ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Spitzmuller & Ilies (2010 : 304 - 332) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของผู้นำที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการแสดงอารมณ์ของผู้นำที่มีต่ออิทธิพลในอุดมคติและประสิทธิผลของการเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 198 คน พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) ที่ประกอบไปด้วย การรับรู้ในคุณลักษณะ ค่านิยมแรงจูงใจ ความรู้สึก และการรู้จักของตน 2) กระบวนการที่ไม่ลำเอียง (Unbiased processing) หรือกระบวนการที่สมดุล (Balanced processing) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ของผู้นำที่ไม่มีการปฏิเสธ บิดเบือน กล่าวเกินจริง เพิกเฉยต่อข้อมูลส่วนตัว ประสบการณ์ภายในและภายนอก 3) การกระทำที่แท้จริง (Authentic behavior) หมายถึง แนวโน้มของผู้นำในการกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของค่านิยมและความต้องการส่วนตัว และ 4) แนวโน้มเชิงสัมพันธ์ที่แท้จริง (Authentic relational orientation) หมายถึง ความปรารถนาของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์แบบเปิดเผยที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจ ผู้วิจัยพัฒนาต้นแบบภาวะผู้นำ 4 องค์ประกอบตามข้างต้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีแนวโน้มเชิงความสัมพันธ์จะถูกรับรู้จากผู้ตามว่าเป็นผู้ปฏิบัติตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 3 องค์ประกอบได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) และสำหรับผู้นำที่มีแนวโน้มเชิงสัมพันธ์ที่แท้จริงถูกรับรู้จากผู้ตามว่าเป็นผู้นำรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับองค์ประกอบภาวะผู้นำอื่นๆ ไม่ส่งผลให้ผู้ตามมองว่าใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับความจริงแท้เชิงสัมพันธ์ โดยสรุปภาวะผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำของตนเองไปตามความเหมาะสมและภาวะผู้นำจะเป็นปัจจัยหลักเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

David Gurr (2018 : 11) ได้ทำการศึกษา โครงการเกี่ยวกับผู้นำระดับกลาง (Middle leaderships in school) ในประเทศออสเตรเลีย ซิลีและสิงคโปร์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ได้กำหนดบทบาทหน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลักสูตร หัวหน้าคณะ หัวหน้าระดับปีและอื่นๆ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบหลายมุมมอง มากกว่า 150 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำระดับกลางถูกมองว่าเป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน และเมื่อพวกเขามีบทบาทที่ชัดเจนและมีความคาดหวังรวมทั้งได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอก็จะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ดีของนักเรียน แต่บ่อยครั้งที่พวกเขาได้รับผลกระทบ ขัดจำกัด และไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากผู้นำระดับสูง รวมทั้งโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่ขัดขวางการทำงานของพวกเขา ทั้งนี้ ผู้นำระดับกลางสามารถได้รับการสนับสนุน ความเป็นผู้นำผ่านการให้เวลาที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสอน การสนับสนุนหลัก การตัดสินใจร่วมกันและการมอบหมายความรับผิดชอบ การพัฒนาขีดความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ของเอกสารนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการเป็นผู้นำ มุ่งเน้นความสนใจไปที่นักเรียน และการจัดการเรียนการสอน มีบทบาทที่ชัดเจนและไม่ถูกครอบงำโดยงานบริหาร ทั้งนี้ ผู้นำระดับกลางมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การบริหารจัดการในวิชาชีพ การสนับสนุนการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านวัฒนธรรม และการกำหนดโครงสร้างของบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

Carol Cardno (2019 : Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของบทบาทและความมั่นใจในการปฏิบัติงานของผู้นำระดับกลาง ในฐานะผู้นำการเรียนการสอนในโรงเรียนประเทศนิวซีแลนด์ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวคิดของรูปแบบความเป็นผู้นำการเรียนการสอนที่ได้รับการถ่ายทอดไปสู่ระดับความเป็นผู้นำระดับกลาง การรับรู้ถึงความคาดหวังของผู้นำระดับกลางในโรงเรียน โดยการใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้นำระดับกลางในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 185 คน ผลการวิจัยพบว่า ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ มีช่องว่างสูงระหว่างความคาดหวังของบทบาท และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการสนทนา ซึ่งเป็นช่องว่างที่ใหญ่ที่สุดสำหรับผู้นำระดับกลางในระดับมัธยมศึกษา จากการทดสอบสถิติเชิงลึก พบว่าการประเมินผลและการทำงานของครูอย่างเข้มงวดแสดงให้เห็นถึงความต้องการการพัฒนาที่สูง เพราะหน้าที่ของการติดตามประเมินผลนักเรียนมีความสำคัญที่สุดผู้นำระดับกลาง ที่จะได้รับประโยชน์จากการเป็นผู้นำและการจัดการที่ตรงเป้าหมาย รวมทั้งการพัฒนาที่มุ่งเน้นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจะมีส่วนช่วยให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Camilla Highfield (2018 : 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำระดับกลางความเป็นไปได้และศักยภาพ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทดสอบสมมติฐานที่ว่าประสิทธิผลของการเป็นผู้นำระดับกลางในสาขาวิชาระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 30 คน จาก 10 สถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำระดับกลางที่มีประสิทธิภาพ คือผู้นำที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ที่ดี มีความมุ่งมั่น มีกำลังความสามารถ และความกระตือรือร้นในการสอน เป็นแรงบันดาลใจให้กับคนรอบข้าง สร้างตัวเองในฐานะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์และมีประสิทธิภาพ มีความรู้ที่กว้างและมีความเข้าใจหลักของหลักสูตร และการพัฒนาในสาขาของตนเอง แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำแก่ครูในแผนกเสมอ หรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และสร้างสังคมที่แข็งแกร่งสำหรับผู้เรียน มีอิทธิพลต่อการวางแผนแผนกและสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการออกแบบโปรแกรมการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษา

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะการแสดงออกของผู้บริหารในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ร่วมมือกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะความรู้ในด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์สามารถนำ

นวัตกรรมมาปรับใช้ในการบริหารงาน มุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์และส่งเสริมศักยภาพของ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นใบแจ้งประโยชน์ในการใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยต้องเป็นผู้ที่มีส่วนช่วยให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากผลงานวิจัยที่ได้ศึกษามีข้อค้นพบองค์ประกอบที่แตกต่างกัน อีกทั้งข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่ได้ศึกษามีบริบทการศึกษาที่แตกต่างจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
 - 3.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง โดยแบ่งตามเกณฑ์ของศึกษาธิการภาคกลาง มีจำนวน 119 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,164 คน (กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารอาชีวศึกษา. 2563 : ออนไลน์)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรของหัวหน้าแผนกวิชา แยกตามประเภทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

ประเภทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา	หัวหน้าแผนกวิชา
วิทยาลัยเทคนิค	35	450
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	153
วิทยาลัยการอาชีพ	35	265
วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	150

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประเภทสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา	หัวหน้าแผนกวิชา
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	10	55
วิทยาลัยพาณิชยการ	4	39
วิทยาลัยอื่นๆ (วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการ ท่องเที่ยวกรุงเทพ, วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม กรุงเทพ, กางานาภิเชกวิทยาลัยช่างทองหลวง, วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ พระนครศรีอยุธยา, วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร, วิทยาลัยประมงสมุทรสาคร)	6	52
รวม	119	1,164

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าแผนกวิชา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 300 คน โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, et.al. (2006 : 1288) ที่เสนอไว้ว่า หากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่า 0.35 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต้องไม่ต่ำกว่า 250 คน และเพื่อป้องกันการผิดพลาดของการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดกลุ่มตามประเภทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ประเภทสถานศึกษา 7 ประเภท คือ วิทยาลัยเทคนิคจำนวน 35 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 13 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 35 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 16 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จำนวน 10 แห่ง วิทยาลัยพาณิชยการ จำนวน 4 แห่ง และวิทยาลัยอื่นๆ จำนวน 6 แห่ง

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามประเภทของสถานศึกษาในสัดส่วนร้อยละ 50 ได้เป็นวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 18 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 6 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 18 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 8 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จำนวน 5 แห่ง วิทยาลัยพาณิชยการ จำนวน 2 แห่ง และวิทยาลัยอื่นๆ จำนวน 3 แห่ง รวมสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 แห่ง

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางศ์หัวหน้าแผนกวิชา ตามประเภทสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) เพื่อแจกแบบสอบถาม รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทสถานศึกษา	สถานศึกษา		หัวหน้าแผนกวิชา	
	ประชากร (วิทยาลัย)	กลุ่มตัวอย่าง (วิทยาลัย)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
วิทยาลัยเทคนิค	35	18	242	118
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	13	6	63	30
วิทยาลัยการอาชีพ	35	18	149	72
วิทยาลัยสารพัดช่าง	16	8	78	37
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	10	5	33	16
วิทยาลัยพาณิชยกรรม	4	2	22	10
วิทยาลัยอื่นๆ	6	3	35	17
รวม	119	60	622	300

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา ประเภทสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

การแปลความหมายตามแนวคิดของ Likert (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2558 : 178 - 179) โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง มีรายละเอียดดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การกำหนดนิยามปฏิบัติการให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้าง ขอความอนุเคราะห์เพื่อรับคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.3.1 นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ดร.ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง ตำแหน่ง คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
3. นายศิริ จันบำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3
4. อาจารย์ดร.ชนิษฐา สาลีหมัด ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาพหุวิทยาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ดร.ไอลดา คล้ายสำริด ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวัดและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา สพป.ปทุมธานี เขต 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากนั้น นำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ โดยได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558 : 195)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
R	แทน	คะแนนรายข้อตามดุลพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ
Σ	แทน	ผลรวม
n	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Tryout) กับหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการคำนวณคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ตามวิธีของ Cronbach (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558 : 203) ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

α	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัด
K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
Σ	แทน	ผลรวม
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

3.2.3.3 หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558 : 209) ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.80

3.2.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากหัวหน้าแผนกวิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 ติดต่อสถานศึกษาที่ทำการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 300 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และจัดส่งทางไปรษณีย์

3.3.3 เก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองและขอความร่วมมือจากสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจัดส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.3.4 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าร้อยละ (Percentage) (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558 : 235)

$$PCT = \frac{N_i}{N_t} \times 100$$

กำหนดให้	PCT	แทน	ค่าร้อยละ
	N_i	แทน	จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
	N_t	แทน	จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.4.2 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง โดยการวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.2.1 การเตรียมข้อมูลและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ใช้สถิติKMO (Kaiser MeyerOlkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis

2) ใช้วิธีการ Bartett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi - Square) เพื่อเป็นการทดสอบสมมุติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่

3.4.2.2 การสกัดองค์ประกอบ โดยการหาองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีการ Varimax โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่ได้คือ มีค่า EigenValue มากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 และในการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) 0.35 ขึ้นไป Hair, et.al. (2006 : 1288) พิจารณาจัดกลุ่มโดยข้อใดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่หลายองค์ประกอบจะเลือกค่าที่สูงสุดขององค์ประกอบนั้น และจำนวนองค์ประกอบที่ได้จะต้องไม่ต่ำกว่า 4 ตัวแปรขึ้นไป

3.4.2.3 กำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายครอบคลุมตัวแปรที่ได้แต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบให้มีความหมายสอดคล้องตามทฤษฎีการบริหารที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาและสอดคล้องกับตัวแปรที่ได้ในแต่ละกลุ่มองค์ประกอบนั้นๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	166	55.30
หญิง	134	44.70
รวม	300	100
อายุ		
20 – 30 ปี	14	4.60
31 – 40 ปี	77	25.70
41 – 50 ปี	122	40.70
51 – 60 ปี	87	29.00
รวม	300	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.60
ปริญญาตรี	149	49.70
ปริญญาโท	143	47.70
ปริญญาเอก	3	1.00
รวม	300	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง		
1 – 10 ปี	118	39.30
11 – 20 ปี	62	20.70
21 – 30 ปี	75	25.00
มากกว่า 30 ปี	45	15.00
รวม	300	100.00
ประเภทสถานศึกษา		
วิทยาลัยเทคนิค	118	39.40
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	30	10.00
วิทยาลัยการอาชีพ	72	24.00
วิทยาลัยสารพัดช่าง	37	12.30
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	16	5.30
วิทยาลัยพาณิชยกรรมฯ	10	3.30
วิทยาลัยอื่นๆ	17	5.70
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ระหว่าง 1 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และเมื่อจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิคมากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมาคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 วิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 วิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฯ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 วิทยาลัยพาณิชยกรรมฯ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และวิทยาลัยอื่นๆ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

จากข้อมูลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 47 ตัวแปร ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้

4.2.1 ผลการทดสอบค่าสถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.957 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และจากการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่า Chi-Square = 9383.001, df = 1081, Sig = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมตริกสหสัมพันธ์ที่ได้นั้นไม่เป็นเมตริกเอกลักษณ์และมีความสัมพันธ์กันระหว่างกันขนาดที่เหมาะสมจะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communalities)

ค่าความร่วมกันของตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 47 ตัวแปร ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าความร่วมกัน (Communalities) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communalities)
S1	มีวิสัยทัศน์ที่เห็นการณ์ไกล มองอนาคตของแผนกวิชาและสถานศึกษาอย่างชัดเจน	.684
S2	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ท้าทาย เมื่อสามารถบริหารงานได้สำเร็จวิสัยทัศน์เดิม	.643
S3	เปิดโอกาสให้ครูในแผนกวิชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน	.540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communalities)
S4	มีการกำหนดอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของแผนกวิชาที่มีความเป็นไปได้อย่างชัดเจน	.651
S5	ชี้แจงจุดเด่นของแผนกวิชาให้ครูในแผนกวิชาทราบเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ	.605
S6	มีการส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพของครูในแผนกวิชา ให้มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน	.559
S7	ยกย่องชื่นชมพฤติกรรมหรือผลงานที่ดีของครูในแผนกวิชา	.607
S8	ดูแลการทำงานของครูในแผนกวิชาให้อำรงตามวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา	.681
S9	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น	.647
S10	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในแผนกวิชา ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติตน	.646
S11	ปฏิบัติต่อครูในแผนกวิชาทุกคนด้วยความยุติธรรมมีเหตุผล	.692
S12	ปฏิบัติงานโดยการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล	.691
S13	เน้นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างประสิทธิผลที่ดีต่อแผนกวิชา	.583
S14	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	.667
S15	มีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียอย่างระมัดระวัง	.695
S16	มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการใหม่ๆ	.661
S17	มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูในแผนกวิชาเข้าใจ	.622
S18	จงใจครูในแผนกวิชาให้เกิดการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ	.709
S19	มีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	.649
S20	สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของครูในแผนกวิชา	.667
S21	มีความรอบรู้เกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	.587

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communalities)
S22	มีความมั่นใจในตนเอง	.683
S23	กล้าตัดสินใจหรือกระทำการใดที่มีความเสี่ยง บนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้อง	.640
S24	ใฝ่บริการ เต็มใจช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครูในแผนกวิชา	.607
S25	มีทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาที่ดี	.625
S26	มีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรม	.596
S27	มีทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ อย่างรอบคอบ	.617
S28	มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	.550
S29	มีบุคลิกภาพที่ดี	.550
S30	ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในแผนกวิชา	.560
S31	ความสามารถในการเจรจาต่อรอง	.662
S32	เป็นผู้ที่ครูในแผนกวิชาให้ความศรัทธาและยอมรับนับถือไว้วางใจ	.722
S33	สร้างแรงจูงใจแก่ครูในแผนกวิชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสถานศึกษาเป็นสำคัญ	.606
S34	ปฏิบัติตนโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	.581
S35	มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง	.601
S36	เป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติเป็นอย่างดี	.631
S37	มีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่ครูในแผนกวิชา	.595
S38	สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ไปพร้อมกับผู้อื่นได้	.571
S39	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน และองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	.558
S40	ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูในแผนกวิชาในวิชาชีพ	.545

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communalities)
S41	สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์	.637
S42	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ	.707
S43	มีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ	.616
S44	มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น	.630
S45	ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงผลสำเร็จเสมอ	.734
S46	ยอมรับและพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น	.724
S47	มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของครูในแผนกวิชา	.550

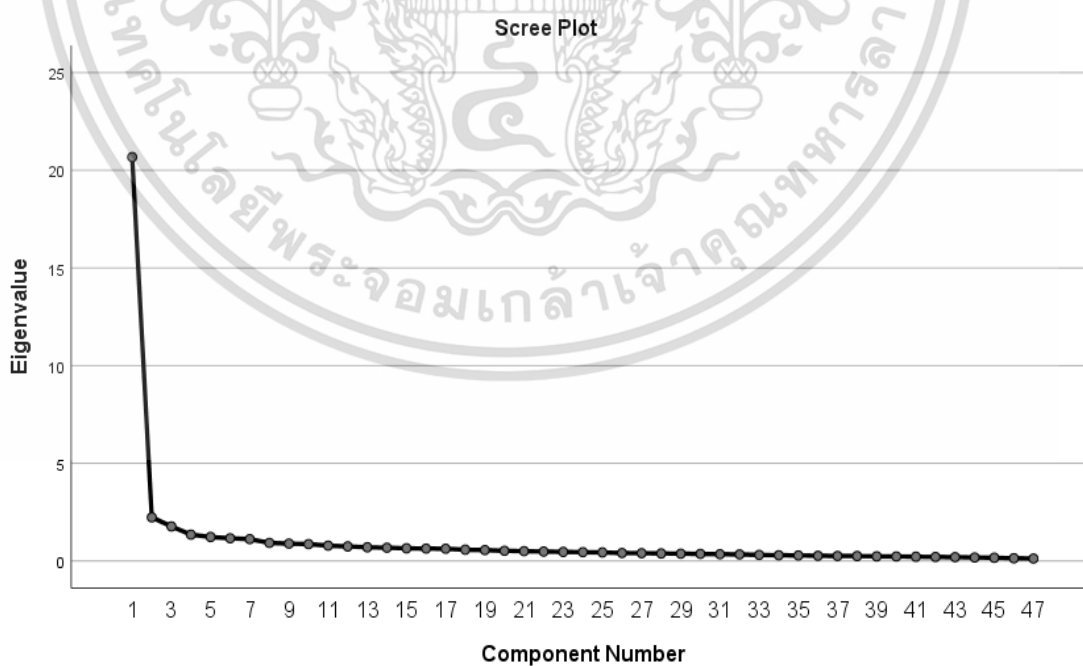
จากตารางที่ 4.2 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สถิติค่าความร่วมกัน (Communalities) เพื่อใช้วัดความเหมาะสมของตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 47 ตัวแปร คุณลักษณะพฤติกรรม มีค่าความร่วมกันของตัวแปร (Communalities) อยู่ระหว่าง 0.540 - 0.734 มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกตัว

4.2.3 ผลการสกัดองค์ประกอบโดยการหาองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation)

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการหาองค์ประกอบหลัก (Principal Component Factoring) และการหมุนแกนองค์ประกอบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax ผลดังตารางที่ 4.3 และรูปภาพที่ 4.1

ตารางที่ 4.3 จำนวนขององค์ประกอบค่า Eigenvalues ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมแต่ละองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

องค์ประกอบ	การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น			การหมุนแกนองค์ประกอบ		
	Eigen values	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	Eigen values	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	20.675	43.989	43.989	6.449	13.721	13.721
2	2.233	4.752	48.741	4.729	10.062	23.783
3	1.769	3.764	52.505	4.718	10.038	33.821
4	1.345	2.862	55.367	3.778	8.039	41.861
5	1.228	2.612	57.979	3.389	7.211	49.072
6	1.163	2.473	60.452	3.268	6.953	56.025
7	1.117	2.377	62.830	3.198	6.805	62.830



ภาพที่ 4.1 กราฟ Scree plot แสดงการได้มาของจำนวนองค์ประกอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 และภาพที่ 4.1 พบว่า การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Factor extraction) โดยการใช้วิธี Principal Component Analysis เพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง โดยพิจารณาจากค่าEigenvalues ที่ค่ามากกว่า 1.0 จากผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 – 7 มีค่าEigenvalues เท่ากับ 20.675, 2.233, 1.769, 1.345, 1.228, 1.163 และ 1.117 ตามลำดับ และเมื่อทำการหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบรวมที่ชัดเจนโดยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) เป็นการหมุนที่ยังคงให้แกนองค์ประกอบตั้งฉากกัน หมายความว่า องค์ประกอบที่ได้เป็นอิสระต่อกันด้วยวิธีVarimax พบว่า ค่าEigenvalues มีการเปลี่ยนแปลงทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 6.449, 4.729, 4.718, 3.778, 3.389, 3.268 และ 3.198 ตามลำดับ จึงสามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยทั้ง 7 องค์ประกอบสามารถอธิบายภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 62.830 ของค่าความแปรปรวนสะสม

4.2.4 ผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเพื่อเข้าองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาเพื่อจัดให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าไปอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรต่างๆ ว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ในองค์ประกอบใด ก็จัดว่าเป็นองค์ประกอบนั้น แต่มีข้อแม้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) เป็นไปตามแนวคิดของ Hair, et.al. (2006 : 1288) ที่เสนอว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.35 ถ้าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีไม่ต่ำกว่า 250 จึงสามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้ 7 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 4.4 – 4.10

ตารางที่ 4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 1 การบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S18	จงใจครูในแผนกวิชาให้เกิดการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ	.689
S19	มีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	.667
S20	สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของครูในแผนกวิชา	.622

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อแปลให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S36	เป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติเป็นอย่างดี	.595
S17	มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูในแผนกวิชาเข้าใจ	.593
S33	สร้างแรงจูงใจแก่ครูในแผนกวิชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสถานศึกษา เป็นสำคัญ	.583
S32	เป็นผู้ที่ครูในแผนกวิชาให้ความศรัทธาและยอมรับนับถือ ไว้วางใจ	.583
S31	มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง	.563
S6	มีการส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพของครูในแผนกวิชา ให้มีความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน	.516
S7	ยกย่องชื่นชมพฤติกรรมหรือผลงานที่ดีของครูในแผนกวิชา	.504
S40	ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูในแผนกวิชาในวิชาชีพ	.494
S5	ชี้แจงจุดเด่นของแผนกวิชาให้ครูในแผนกวิชาทราบเพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติ	.478
S3	เปิดโอกาสให้ครูในแผนกวิชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย หรือ แนวทางในการปฏิบัติงาน	.443
S37	มีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่ครูในแผนกวิชา	.429
	Eigenvalues	6.449
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	13.721

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายด้วย 14 ตัวแปร (S3, S5, S6, S7, S17, S18, S19, S20, S31, S32, S33, S36, S37, S40) โดยตัวแปรทั้ง 14 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13.721 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .429 - .689 มีค่าEigenvalues เท่ากับ 6.449 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่าการบริหารบุคคล ด้วยมนุษย์สัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงานมุ่งผลสำเร็จ

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S45	ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงผลสำเร็จเสมอ	.749
S46	ยอมรับและพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น	.694
S47	มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของครูในแผนกวิชา	.526
S9	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น	.541
S44	มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น	.529
S38	สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ไปพร้อมกับผู้อื่นได้	.526
	Eigenvalues	4.729
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	10.062

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายด้วย 6 ตัวแปร (S9, S38, S44, S45, S46, S47) โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.062 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .526 - .749 มีค่า Eigen values เท่ากับ 4.729 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่าการปฏิบัติงานมุ่งผลสำเร็จ

ตารางที่ 4.6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 3 การยึดหลักธรรมาภิบาล

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S12	ปฏิบัติงานโดยการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล	.699
S11	ปฏิบัติต่อครูในแผนกวิชาทุกคนด้วยความยุติธรรมมีเหตุผล	.698

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S10	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในแผนกวิชา ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติตน	.573
S13	เน้นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างประสิทธิผลที่ดีต่อแผนกวิชา	.555
S8	ดูแลการทำงานของครูในแผนกวิชาให้ตรงตามวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา	.532
S34	ปฏิบัติตนโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	.524
S15	มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียอย่างระมัดระวัง	.471
S26	มีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรม	.464
S30	ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในแผนกวิชา	.399
	Eigenvalues	4.718
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	10.038

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 3 สามารถอธิบายด้วย 9 ตัวแปร (S8, S10, S11, S12, S13, S15, S26, S30, S34) โดยตัวแปรทั้ง 9 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.038 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .399 - .699 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 4.718 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่าการยึดหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 4.7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 4 การตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S41	สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์	.661
S42	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ	.646

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S28	มีทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ อย่างรอบคอบ	.636
S27	มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	.507
	Eigenvalues	3.778
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	8.039

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 4 สามารถอธิบายด้วย 4 ตัวแปร (S28, S27, S41, S42) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.039 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .507 - .661 มีค่าEigenvalues เท่ากับ 3.778 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 4 ว่าการตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน

ตารางที่ 4.8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 5 การบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำ

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S22	มีความมั่นใจในตนเอง	.723
S21	มีความรอบรู้เกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	.538
S23	กล้าตัดสินใจหรือกระทำการใดที่มีความเสี่ยง บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง	.491
S24	ใฝ่บริการ เต็มใจช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครูในแผนกวิชา	.480
S25	มีทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาที่ดี	.424
S29	มีบุคลิกภาพที่ดี	.422
	Eigenvalues	3.389
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	7.211

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 5 สามารถอธิบายด้วย 6 ตัวแปร (S21, S22, S23, S24, S25, S29) โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.211 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .422 - .723 มีค่าEigen values เท่ากับ 3.389 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 5 ว่าการบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำ

ตารางที่ 4.9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 6 การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S14	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	.670
S1	มีวิสัยทัศน์ที่เห็นการณ์ไกล มองอนาคตของแผนกวิชาและสถานศึกษาอย่างชัดเจน	.647
S16	มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ	.540
S2	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ท้าทาย เมื่อสามารถบริหารงานได้สำเร็จวิสัยทัศน์เดิม	.516
	Eigenvalues	3.268
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	6.953

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 6 สามารถอธิบายด้วย 4 ตัวแปร (S1, S2, S14, S16) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.953 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .516 - .670 มีค่าEigenvalues เท่ากับ 3.268 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 6 ว่าการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 7 การบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
S35	มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง	.649
S39	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน และองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	.603
S4	มีการกำหนดอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของแผนกวิชาที่มีความเป็นไปได้และชัดเจน	.475
S43	มีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ	.465
	Eigenvalues	3.198
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance)	6.805

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง องค์ประกอบที่ 7 สามารถอธิบายด้วย 4 ตัวแปร (S4, S35, S39, S43) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.805 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .465 - .649 มีค่า Eigen values เท่ากับ 3.198 จึงตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 7 ว่าการบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง มีขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

5.1.2.1 ประชากร ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง โดยแบ่งตามเกณฑ์ของศึกษาธิการภาคกลาง จำนวน 119 สถานศึกษา มีหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา จำนวน 1,164 คน

5.1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 119 สถานศึกษา มีหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา จำนวน 1,164 คน ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair, et.al. (2006 : 1288) ที่เสนอไว้ว่าหากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีค่า 0.35 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต้องไม่ต่ำกว่า 250 คน และเพื่อป้องกันการผิดพลาดของการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 20 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ให้ได้จำนวนหัวหน้าแผนกวิชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนและประเภทของสถานศึกษา

5.1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ประกอบด้วย 47 ตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้สอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาและประเภทสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 47 ข้อคำถาม

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยติดต่อสถานศึกษาที่ทำการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 300 ฉบับ โดยเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองและขอความร่วมมือจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ตามวันเวลาที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ.2563 ได้รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.5.2 การวิเคราะห์ในตอนต้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จากความคิดเห็นของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง มีกี่องค์ประกอบและในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรใดบ้าง

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นของหัวหน้าแผนกวิชา ปรากฏ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.6.1 ผลการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Factor Extraction) โดยการใช้วิธี Principal Component Analysis เพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง และการหมุนแกน (Factor Rotation) เพื่อให้ได้องค์ประกอบรวมที่ชัดเจน โดยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน พบว่า เมื่อพิจารณาค่า Eigenvalues มากกว่า 1.0 ได้องค์ประกอบ จำนวน 7 องค์ประกอบ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 62.830 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด หลังจากการสกัดองค์ประกอบผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Scree Test ซึ่งเป็นการทดสอบที่พิจารณาเส้นกราฟระหว่างค่า Eigenvalues กับจำนวนองค์ประกอบรวม เมื่อเส้นกราฟเป็นเส้นตรง ณ จุดใด จำนวนองค์ประกอบรวมจะมีจำนวนเท่านั้น จากการทดสอบดังกล่าว พบว่า เมื่อถึงองค์ประกอบที่ 7 ค่า Eigenvalues ลดลงเป็นเส้นขนาดกึ่งกับแกน X จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลชุดนี้มีประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ

5.1.6.2 การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเพื่อจัดให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าไปอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง โดยผู้วิจัยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.35 ขึ้นไป (Hair, J. et.al., 2006 : 1288) ข้อใดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่หลายองค์ประกอบจะเลือกค่าสูงสุดขององค์ประกอบนั้น และจำนวนองค์ประกอบที่ได้จะต้องมีข้อคำถามไม่ต่ำกว่า 4 ตัวแปร ดังนี้

(1) องค์ประกอบที่ 1 “การบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์” ประกอบด้วย 14 ตัวแปร ได้แก่ S3, S5, S6, S7, S17, S18, S19, S20, S31, S32, S33, S36, S37, S40 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .429 - .689 ค่า Eigenvalues เท่ากับ 6.449 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด

(2) องค์ประกอบที่ 2 “การปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลสำเร็จ” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ S9, S38, S44, S45, S46, S47 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .526 - .749 ค่า Eigenvalues เท่ากับ 4.729

(3) องค์ประกอบที่ 3 “การยึดหลักธรรมาภิบาล” ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่ S8, S10, S11, S12, S13, S15, S26, S30, S34 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .399 - .699 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 4.718

(4) องค์ประกอบที่ 4 “การตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ S28, S27, S41, S42 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .507 - .661 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 3.778

(5) องค์ประกอบที่ 5 “การบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำ” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ S21, S22, S23, S24, S25, S29 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .422 - .723 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 3.389

(6) องค์ประกอบที่ 6 “การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ S1, S2, S14, S16 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .516 - .670 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 3.268

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(7) องค์ประกอบที่ 7 “การบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ S4, S35, S39, S43 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .465 - .649 มีค่าEigenvalues เท่ากับ 3.198

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษามีประเด็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลในรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 อภิปรายเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลางในภาพรวม ได้ตั้งองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบได้ทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ โดยในการจัดตัวแปรเข้าต่อองค์ประกอบ พิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตั้งแต่ 0.35 ขึ้นไป ในแต่ละองค์ประกอบมีค่าEigenvalues ที่มากกว่า 1.00 โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 62.830 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด และมีค่าความร่วมกันของตัวแปร (Communalities) อยู่ระหว่าง 0.540 - 0.734 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกตัว โดยพบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์ นับเป็นองค์ประกอบของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues เท่ากับ 6.449 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลสำเร็จ มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 4.729 และองค์ประกอบที่มีค่าEigenvalues ต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบการศึกษาที่ผลักดันในสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการบริหารจัดการให้เป็นที่ไปตามบริบทของยุคการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อที่จะก้าวทันและสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หัวหน้าแผนกวิชาถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้สอน นักเรียน นักศึกษาอย่างใกล้ชิด และเป็นผู้นำในการพัฒนางานต่างๆ ภายในแผนกวิชาที่รับผิดชอบแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกระตุ้นจูงใจให้ครูในแผนกวิชาร่วมมือกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นำไปสู่ความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันของสถานศึกษาภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมในยุคแห่งนวัตกรรม (innovation) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pink (2005 : 150) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่เก่งในเรื่องมนุษยสัมพันธ์และทักษะการแก้ปัญหา เพื่อนำมน้าวและชี้นำโดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เห็นแก่ตัวและแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความซื่อสัตย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริธรรค์ สังสชาติ (2561 : 102) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า ภายหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธีVerimax ได้องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยประกอบด้วย ด้านการบริหารและนวัตกรรม ด้านการบริหารคนและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและเทคโนโลยี ด้านวิสัยทัศน์และจริยธรรมองค์กร ด้านการบริหารตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ คับบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางสังคม และด้านการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ สมยศ โลปวากุล (2559 : 117) ได้ศึกษาภาวะผู้นำหัวหน้าของแผนกวิชาในสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิชาการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยกรณีศึกษา เรตมอนต์ (2559 : 169) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้งหมด 72 ตัวบ่งชี้ มี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักมีค่าเท่ากับ 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30 แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วย ด้านรู้เท่าทันสื่อ ด้านทักษะเทคโนโลยี และด้านการนำเสนอ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความท้าทาย ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ทักษะวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทักษะความร่วมมือ ประกอบด้วย ด้านมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ และด้านแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

5.2.2 อภิปรายผลการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง รายองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์ มีค่าEigenvalues เท่ากับ 6.449 ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเป็นอันดับ 1 และสามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบได้ร้อยละ 13.721 เนื่องจากการบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์เป็นการแสดงถึงการให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีการเป็นมนุษย์ของผู้อื่น ช่วยสร้างวัฒนธรรมของความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความศรัทธาไว้วางใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังเช่นการศึกษาของทีมนักวิจัยมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ Ohio ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น มุ่งความเป็นมิตร ติดต่อสื่อสารสองทาง ให้มีความส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความ

เป็นกันเอง ซึ่งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ดังกล่าว จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (สุนทร โคตรบรรเทา. 2560 : 73) สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 131) ที่ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีอธยาศัยที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของศิริราชศักดิ์ สังสหาชาติ (2561 : 105) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ภายหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก พบว่า การบริหารคนและมนุษยสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการบริหารบุคคล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงจะส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 90) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุมธานีเขต 2 พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่า Eigenvalues ที่ 9.420 มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสถานศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจ ยอมรับซึ่งกันและกันรับฟังความคิดเห็น เสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านการบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาที่ควรมี เพราะนอกจากทำให้เกิดความรักใคร่ปรองดอง ร่วมแรงร่วมใจ สามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูล ท้ายที่สุดแล้วการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันย่อมเป็นบ่อเกิดของการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้อาจารย์ในสถานศึกษานั้นๆ ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลสำเร็จ มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 4.729 เป็นองค์ประกอบอันดับที่ 2 และสามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบได้ร้อยละ 10.062 ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ในการรับนโยบายและวิสัยทัศน์จากผู้บริหารระดับสูงมาถ่ายทอดและปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล ขณะเดียวกันต้องบริหารจัดการครูในแผนกวิชาให้ดำเนินงานตามทิศทางที่สถานศึกษากำหนด มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น โดยมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ และสามารถนำนวัตกรรมต่างๆ มาปรับใช้กับการทำงาน จนเกิดผลสำเร็จที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา แผนกวิชาและนักเรียน ดังที่ Tennenbaum และ Schmidt (1973 : 105 อ้างใน เนตร์พัฒนา นาววิราช. 2556 : 107 - 108) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ แล้วค่อยมุ่งแบบประชาธิปไตยนิยมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่ตึงเครียดและมีการพัฒนาจนเกิดผลสำเร็จ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 240) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา ซึ่งพบว่า การทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรพล แพลนนาคสิน (2558 : 136) ได้ศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าความต้องการของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ หัวหน้าแผนกวิชาส่งเสริมให้ครูมีความรู้เป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อให้งานมีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือ รองลงมาคือ หัวหน้าแผนกวิชาที่มีความเชื่อมั่นและมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี หัวหน้าแผนกวิชาจะส่งเสริมให้ครูในแผนกใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและสะดวกรวดเร็ว และหัวหน้าแผนกวิชาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในทุกๆ ด้านอย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จนับเป็นอีกองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาที่สำคัญยิ่งทางการบริหารที่ยึดผลประโยชน์และเป้าหมายของสถานศึกษาส่วนรวมเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยึดหลักธรรมาภิบาล มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 4.718 เป็นองค์ประกอบอันดับที่สาม และสามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบได้ร้อยละ 10.038 เนื่องจากหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแล้ว หัวหน้าแผนกวิชาต้องบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในแผนกวิชา โดยยึดหลักของธรรมาภิบาล หรือ Good governance ที่ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรมจริยธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใสและหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์ และนโยบายสู่การปฏิบัติบูรณาการในการบริหารงานในแผนกวิชา ทั้ง 4 ส่วน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมยศ โลปวากุล (2559 : 117) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าภาวะผู้นำหัวหน้าแผนกวิชาในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคมกฤษ พรหมฉิน (2560 : 105) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นองค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การแสดงออกอย่างมีคุณธรรม การยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ศิริธราวงศ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์อันใดจากเอกสารนี้ กรุณาแจ้งให้ทราบเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังสทชาติ (2561 : 102) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงควรมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งนอกจากเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความดีงามของบุคคลนั้นๆ แล้ว ยังถือว่าเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาที่สำคัญอีกองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการตัดสินใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน มีค่าEigenvalues เท่ากับ 3.778 เป็นองค์ประกอบอันดับที่ 4 และสามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบได้ร้อยละ 8.039 เนื่องจากการบริหารงานในยุคปัจจุบันที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัยการพิจารณาตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา ที่ต้องตัดสินใจในเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยมีการคิดพิจารณาอย่างรอบครอบ ซึ่งจะใช้การคาดการณ์หรือประสบการณ์ที่เคยใช้ในอดีตอีกไม่ได้ ต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การบริหารด้านบุคลากรและนักเรียน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการจัดการ บนพื้นฐานของความรอบคอบ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ สามารถประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและช่วยการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับคมคาย น้อยสิทธิ์ (2561 : 46) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถด้านกระบวนการคิด มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ โดยนำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในการแสวงหาความรู้ บริหารจัดการและพัฒนาสู่นวัตกรรม คิดยุทธศาสตร์ในการบริหารใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ เช่นเดียวกับสมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556 : 6) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading change) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์ กำหนดยุทธศาสตร์ และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างรอบคอบ โดยตระหนักถึงศักยภาพของสถานศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ มงคลเสถียร (2563 : 129) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่านำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้านต่างๆ เช่น การประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การสื่อสารและส่งข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียน

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสอนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการสื่อสารในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ประกอบกับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมหรือรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา แผนกวิชา และนักเรียน นักศึกษา ฉะนั้นหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถในการวิเคราะห์สื่อต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นจุดสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำ มีค่าEigenvalues เท่ากับ 3.389 เป็นองค์ประกอบอันดับที่ 5 และสามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบได้ร้อยละ 7.211 เนื่องจากความรู้ความสามารถของผู้นำนั้นนับว่าเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมโดยรวมที่แสดงออกถึงความสามารถของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา ในด้านการบริหารตนเองและผู้อื่น โดยหัวหน้าแผนกวิชาต้องมีการปรับใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้มีความสามารถในการโน้มน้าวใจครูในแผนกวิชาให้คล้อยตามและเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความบุคลิกภาพดี มั่นใจในตนเอง มีความรอบรู้ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และมีทักษะการสื่อสารที่ดี จึงถือได้ว่า การบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแผนกวิชา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยMichigan และการศึกษาของมหาลัยOhio (อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 : 230 – 231) นักวิจัยได้มีการระบุพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2 แบบ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงานผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่างๆ ในการทำงานการเน้นที่เป้าหมายและการอำนวยความสะดวกในการทำงานเช่น การแบ่งงานการกำหนดวิธีการทำงานและการควบคุมพนักงานอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดในเรื่องบทบาทและเป้าหมาย พฤติกรรมที่มุ่งบุคคลผู้นำจะมีพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้ตาม โดยมุ่งเน้นการตอบสนองพื้นฐานของผู้ตามมีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานมีการพัฒนาความไว้วางใจการสนับสนุน และมีความเคารพนับถือต่อผู้ตาม สอดคล้องกับวิจารณ์ พาณิช (2556 : 180) กล่าวว่า ทักษะที่สำคัญของของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิด 3R8C+2L คือ ทักษะด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ การมีไหวพริบที่ดี มีทักษะการคิด การสื่อสาร ต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีวิจรรย์ญาณ ผู้บริหารที่เข้าใจถึงบทบาทและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงลักษณะดังกล่าว จะสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นการเสริมสร้างเสถียรภาพให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558 :74) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ David Gurr (2018 : 11) ที่ได้ศึกษาโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำระดับกลาง (Middle leaderships in school) ในประเทศออสเตรเลีย ชีลี

และสิงคโปร์ พบว่า ผู้นำระดับกลางสามารถได้รับการสนับสนุนความเป็นผู้นำผ่านการให้เวลาที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสอน การสนับสนุน การตัดสินใจร่วมกันและการมอบหมายความรับผิดชอบจะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของการเป็นผู้นำ โดยมุ่งเน้นความสนใจไปที่นักเรียนและการจัดการเรียนการสอนของครู มีบทบาทที่ชัดเจนและไม่ถูกครอบงำโดยงานบริหาร ทั้งนี้ ผู้นำระดับกลางมีองค์ประกอบที่สำคัญห้าประการ การบริหารจัดการในวิชาชีพ การสนับสนุนการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านวัฒนธรรม และการกำหนดโครงสร้างของบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม มีค่าEigenvalues เท่ากับ 3.268 เป็นองค์ประกอบอันดับที่ 6 และสามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบได้ร้อยละ 6.953 เนื่องจากหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาไม่ได้มีหน้าที่ในการบริหารหรือสั่งการเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่อาศัยกระบวนการคิดและมุมมองที่แตกต่างจากเดิมในการขับเคลื่อนแผนกวิชาอย่างมีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นการณ์ไกลสามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และท้าทายอีกด้วย สอดคล้องกับDraft (2002. อ้างใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2554 : 69 - 71) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย (Achievement oriented leadership) เกิดขึ้นเมื่อผู้นำได้วางวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเน้นไปที่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงและการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้นำแบบนี้จะแสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยพวกเขาให้เรียนรู้ว่าจะบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้นได้อย่างไร เช่นเดียวกับ โยธิน นิลช (2561: 413) ได้ศึกษาคคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ในการที่จะทำให้สถานศึกษาเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิกา เรตมอนต์ (2559 : 169) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าทักษะด้านวิสัยทัศน์ เป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยโมเดลการวัดทักษะวิสัยทัศน์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก เช่นเดียวกับพิชญา ดานิล (2558 : 245) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย 2 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม มีค่าEigenvalues เท่ากับ 3.198 เป็นองค์ประกอบอันดับที่ 7 และสามารถอธิบายความเป็นองค์ประกอบได้ร้อยละ 6.805 เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดมูลเหตุต่างๆ ที่สถานศึกษาจะเกิดความเสียหายขึ้นในอนาคต ทั้งนี้การบริหารความเสี่ยงนอกจากจะต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือของทุกคนในสถานศึกษาแล้ว ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และองค์กรต่างๆ ภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ย่อมสามารถลดความไม่แน่นอนในการดำเนินงานโดยรวมได้และเกิดประสิทธิภาพ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตราที่ 8(2) ความว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตราที่ 9(6) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 4) เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของคมคาย น้อยสิทธิ์ (2561 : 54) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษา 4.0 ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การศึกษาเชิงนวัตกรรม นั่นคือ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network building and participatory) เป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสานสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และสามารถระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในการร่วมพัฒนาการศึกษาการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย จึงเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษา 4.0 ต้องสามารถบริหารจัดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาความร่วมมือในการเอื้อประโยชน์ในการจัดการศึกษาในยุคที่มีการแข่งขันสูง เพื่อให้นักเรียนสามารถคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างผลผลิตเชิงการค้า สามารถแข่งขันกับนานาชาติในสังคมโลกเพื่อพัฒนาสังคมให้ทัดเทียมกับประเทศในโลกว่าหนึ่ง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 311) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 พบว่า การสร้างความร่วมมือและการติดต่อกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้ แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผยชัดเจน มีการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นและสร้างชุมชนการเรียนรู้ เพื่อเป็นการประสานเชื่อมโยงต่อกับกลุ่มคนที่เหมาะสมที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น และทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ผลจากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์ องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่ผลสำเร็จ องค์ประกอบด้านการยึดหลักธรรมาภิบาล องค์ประกอบด้านการบูรณาการความรู้ความสามารถของผู้นำ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม และองค์ประกอบด้านการบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม โดยทั้ง 7 องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติและค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่เป็นบวกทุกค่า ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน สร้างหลักสูตรเพื่อส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงขึ้นไป อีกทั้งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ทั้ง 7 องค์ประกอบ ไปใช้เป็นหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติสำหรับการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มาทำหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารบุคคลด้วยมนุษยสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาตัวแปรพบว่า การกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่ครูในแผนกวิชา เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ดังนั้น หัวหน้าแผนกวิชาควรเปิดโอกาสให้ครูในแผนกวิชามีส่วนร่วมในการทำงานทั้งการเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ โดยหัวหน้าแผนกวิชาจะต้องมีการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูในแผนกวิชาได้มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อแผนกวิชาและสถานศึกษาต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง พบว่า องค์ประกอบด้านการบริหารความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบที่อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือสังกัดการศึกษาอื่นๆ

2. ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อประเมินหรือตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรตมอนต์. 2559. “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กรีซ แร่งสูงเนิน. 2554. **การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย.**
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารอาชีวศึกษา. 2563. **ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปี 2562.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
<https://techno.vec.go.th/>
- เกศรา สิทธิแก้ว. 2558. “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 1 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คมกฤษ พรหมฉิน. 2560. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.” วิทยานิพนธ์. ค.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คมคาย น้อยสิทธิ์. 2561. **ผู้บริหารยุคการศึกษา 4.0. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** ปีที่ 46. ฉบับที่ 4. หน้า 55
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณินนิตย์ กิจวิธ. 2561. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกายเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.” **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ.** 5(1) :34
- ชีวิน อ่อนละอ. 2553. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยยนต์ เพาพาน. 2559. “ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21” การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. **รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1.** มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2554. **ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ธนเสณธ์ การตีรุจิรา. 2559. “การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.” วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. 2558. “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษาคณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา นาวิราช. 2556. **ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ : ทริฟเฟิล กรุป จำกัด
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2560. **วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูงสำหรับการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มิน เซอร์วิส ซัพพลาย
- บุญมา แพ่งศรีสาร. 2561. “คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในศตวรรษใหม่.” **วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์.** 2(2) : 135 – 136
- บรรจง ลาวะลี. 2560. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.** 6(2) : 208 - 210
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง. 2555. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พรชัย เจตมาาน. 2560. **บทความภาวะผู้นำยุค 4.0 ในพลวัตศตวรรษที่ 21.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://personnel.obec.go.th/hris-th/>
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. 2558. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : มินเซอริวิส ซัพพลาย.
- พรทิพย์ มงคลเสถียร. 2563. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3” วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์
- พลตรี สังข์ศรี. 2556. “รูปแบบพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิชญา ดำนิล. 2558. “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.” **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาOJDE.** 10(1) : 240-248
- พินิจ เสนารักษ์. 2559. **บทความผู้นำและภาวะผู้นำกับความสำเร็จขององค์การ.** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <http://phinit0112.blogspot.com/2016/02/blog-post.html/>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2561. **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. 2561. “ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2”. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยูทธ ไกยวรรณ. 2555. **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยาเป็น เรื่องจรูญศรี. 2563. **ระดับของผู้บริหาร**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <https://www.kroobannok.com/blog/20491/>
- โยธิน นิลคช. 2559. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21” หน้า 411 – 421 ใน **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ 2018**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. 2560. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา**, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรพล แปลนนาคลิน. 2558. "ความต้องการของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกวิชา ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ". **วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาบริหารการศึกษา**, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2547. “ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร.” **วารสารศึกษาศาสตร์**. 27(3) : 40-52
- วิโรจน์ สารรัตน์ . 2555. **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2556. **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2557. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริธรงค์ สังสชาติ. 2561 "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1". **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศศิธดา แพงไทย. 2559. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.” **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**. 6(1) : 7-11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศศิตา เพลินจิต. 2558. “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1”. ค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4. 2561. "การอาชีวศึกษายุคเปลี่ยนผ่าน" **วารสารสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 2(1) : 14**

สนุก สิงห์มาตร. 2560. “คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21.” หน้า 487-493. **ในการประชุมวิชาการการเสนอผลงานการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**

สมยศ โลปวากุล. 2559. “การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.” หลักสูตรการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สหัส หัสนันท์. 2552. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สันติ บุญภิรมณ์. 2553. **หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยร่วมเกล้า จำกัด.**

สลักจิต ขุนศรี. 2554. **ทฤษฎีภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.**

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2557. **ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด.**

สุพัตรา ศรีวิชิชากร. 2557 “การพัฒนาหลักสูตรการจัดการภัยพิบัติด้านสาธารณสุขสำหรับผู้บริหาร” สถาบันพัฒนาคุณภาพอาเซียน, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุภมาส อังคุโชติ. 2557. **สถิติวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เจริญดีมีมงคลการพิมพ์.**

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. 2556. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1) : 6-7**

สัมมา รณิธย์. 2560. **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพรส (1999) จำกัด.**

สุนทร โคตรบรรเทา. 2560. **ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา. (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : ส.ปัญญาชน.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.**

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2563. **ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสอศ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.vec.go.th>**

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2560. **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา ระยะ 20 ปี (2560 - 2579). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2552. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ. ศ. 2552 (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : www.lertkria.net/ivec/vec-jd.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550. **ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ท เพรส จำกัด.
- สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2552. **แผนยุทธศาสตร์อาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 - 2561** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <https://bsq.vec.go.th/th-th>
- อุดม คชินทร. 2561. **ปฏิรูปการศึกษาสู่การพัฒนาประเทศ**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <https://moe.go.th/index.php>
- Bartol, Kathryn M. & others. 1998. **Management : A Pacific Rim Focus**. Roseville NSE : McGraw-Hill.
- Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio. 1994. **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. London : Sage
- Bennis, W. & B. Nanus. 1985. **Leaders: The strategies for taking charge**. New York : Harper and Row.
- Camilla Highfield. 2018. "Middle leadership : the possibilities and potential." . Faculty of Education, University of Auckland. Newzeland.
- Carol Cardno. 2019. "Middle-level leaders as direct instructional leaders in New Zealand schools: A study of role expectations and performance confidence." UNITEC Institute of Technology, Auckland, New Zealand.
- Castetter, William Benjamin. 1996. **Human Resource faction in educational Administration**, 6th. New Jersey : Prentice Hall
- Clark, Kenneth E., Clark, Mary B. and Campbell. 1993. **Impact of Leadership**. Grensboro, NC : Center for Creative Leadership.
- Edwards-Groves, C. & Rönnerman. K. 2015. "Leading practice development: voices from the middle." *Professional Development in Education*.
- Greenleaf, R.K. 2003. **The servant leadership within**. Mahwah, NJ : Paulist Press.
- Gurr, D. 2018. "Middle-level school leaders : potential constraints and implications for leadership preparation" *Journal of Educational Administration* The University of Melbourne.
- Hair, Joseph F. Jr., Black, Willam C., Babin, Barry J, and Anderson, Rolph E. 2006. **"Multivariate Data Analysis"**(6th ed). Pearson Prentice Hall : New Jersey.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- House, Robert J. 1971. **"A Path-Goal Theory of leader Effectiveness"** Administrative Science Quarterly.
- Katzenbach, J. R. 1996. **Real change leaders.** New York, NY : Three Rivers Press.
- Lawin, K. 1952. **Frontiers in group dynamics.** In D. Cartwright (Ed.), Field theory in social Science, London : Social Science paperbacks.
- Lunenburg, Fred C, and Ornstein, Allen C. 2000. Education Administration : Concepts and Practices. 3rd ed. Belmont, CA : wadsworth/Thomson Learning.
- Likert, R. 1967. **The human organization: Its management and value.** New York : McGraw-Hill.
- Melanie G. 2012. **Five Essential Skills for Leadership in the 21st Century.** New York : IEEE Press.
- Pink, D. H. 2005. **A whole new mind: Moving from the information age to conceptual age.** New York, NY: Riverhead Publishing.
- Rost, J. 1991. **Leadership for the twenty-first century.** Westport Connecticut: Praeger.
- Spitzmuller, M., & Ilies, R. 2010. Leader's relational authenticity and followers' assessments of transformational leadership European Journal of work and organizational psychology.
- Stogdill, R.M. 1974. **Handbook of leadership.** New York : The Free Press.
- Yukl, Gary A. 1998. **Leadership in organization (4th ed.).** Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือราชการ

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว 7004/ 1614

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 กันยายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวพรเพ็ญ พุทธิมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาจัดการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในทศวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง" โดยมี ผศ.ดร.อภิปภรณ์ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปวิษฐกรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวพรเพ็ญ พุทธิมา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเขียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.วรงค์ ไพรัตนทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร 02-329-8436

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว 7004/1831

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

14 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและตัวโครงวิทยานิพนธ์
2. แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวพรเพ็ญ พุทธิมา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในทศวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาโสตศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง" โดยมี ผศ.ดร.อัมภาพรณ ดันตินาครกุล เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปวิญฉกรณี ตั้งคุณยานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและตัวโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2563

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวพรเพ็ญ พุทธิมาแจ้งกับบรรณารักษ์โดยใช้แบบสอบถามกับหัวหน้าแผนกวิชา ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.วรพงษ์ ไทรินทร์)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 089-824-4655

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๗๐๐๔/๑๘๗๐



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวพรเพ็ญ พุทธิชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในทศวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนก
วิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง" โดยมี ผศ.ดร.
อัมภพรณณ ดันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปวิญญาณ์ ตั้งคุณานันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอขออนุญาตระงับจากท่านให้ นางสาว
พรเพ็ญ พุทธิชัย ทดลองใช้แบบสอบถามกับหัวหน้าแผนกวิชา ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.วราพงษ์ ไทวิฑูร์)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๕๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๘-๘๖๔-๔๖๕๕

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ลำดับที่. 003

เลขที่ EC-KMITL_64_003

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ประจำ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

- ชื่อโครงการวิจัย : การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง
- รหัสโครงการวิจัย : EC-KMITL_64_003
- ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพรเทัญ พุทธิมา
- สังกัดหน่วยงาน : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
- วิธีทบทวน : แบบเร็ว (Expedited)/แบบเต็มชุด (Full board)
- รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการ
เสร็จสิ้นก่อน 1 ปี/ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อยทุก 3 เดือน - 6 เดือน
- เอกสารรับรอง :
1. แบบเสนอโครงการวิจัย เวอร์ชัน 1 ฉบับลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2563
 2. โครงการวิจัยฉบับเต็ม เวอร์ชัน 3 ฉบับลงวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2563
 3. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้รับการวิจัย เวอร์ชัน 2 ฉบับลงวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2563
 4. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย เวอร์ชัน 1 ฉบับลงวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2563
 5. แบบบันทึกข้อมูล เวอร์ชัน 1 ฉบับลงวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2563
 6. ประวัติผู้วิจัย

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศตรภรณ์ ทิพย์โสธร)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2563

วันที่รับรอง : 26 ตุลาคม พ.ศ. 2563

วันหมดอายุ : 26 ตุลาคม พ.ศ. 2564

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

FACTOR ANALYSIS OF LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY OF DEPARTMENT HEADS
UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION IN CENTRAL REGION

แบบสอบถามฉบับนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง เท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและครบทุกข้อ จักเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาในอนาคตเป็นอย่างดี

คำชี้แจง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง จำนวน 47 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวพรเพ็ญ พุทธิมา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยกรรมการวิจัยในมนุษย์ สจล.
EC-KMITL

26 ต.ค. 2563

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ [] 20 – 30 ปี [] 31 – 40 ปี

[] 41 – 50 ปี [] 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกวิชา

[] 1 – 10 ปี [] 11 - 20 ปี

[] 21 - 30 ปี [] มากกว่า 30 ปี

5. ประเภทของสถานศึกษา

[] วิทยาลัยเทคนิค [] วิทยาลัยอาชีวศึกษา [] วิทยาลัยการอาชีพ

[] วิทยาลัยสารพัดช่าง [] วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี [] วิทยาลัยพาณิชยกรรมฯ

[] วิทยาลัยอื่นๆ ระบุ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยกรมการวิจัยในมนุษย์ สจล.

EC-KMITL

26 ต.ค. 2563

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง**

คำชี้แจง โปรดประเมินข้อความแต่ละข้อ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ยกย่องชื่นชมพฤติกรรมหรือผลงานที่ดีของครูในแผนกวิชา	✓				

คำอธิบาย หัวหน้าแผนกวิชา ยกย่องชื่นชมพฤติกรรมหรือผลงานที่ดีของครูในแผนกวิชา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	มีวิสัยทัศน์ที่เห็นการณ์ไกล มองอนาคตของแผนกวิชาและสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ท้าทาย เมื่อสามารถบริหารงานได้สำเร็จวิสัยทัศน์เดิม					
3	เปิดโอกาสให้ครูในแผนกวิชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย หรือแนวทางในการปฏิบัติงาน					
4	มีการกำหนดอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของแผนกวิชาที่มีความเป็นไปได้และชัดเจน					
5	ชี้แจงจุดเด่นของแผนกวิชาให้ครูในแผนกวิชาทราบเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ					
6	มีการส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพของครูในแผนกวิชา ให้มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน					
7	ยกย่องชื่นชมพฤติกรรมหรือผลงานที่ดีของครูในแผนกวิชา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการเผยแพร่

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ดูแลการทำงานของครูในแผนกวิชาให้อำรงตามวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษา					
9	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น					
10	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในแผนกวิชา ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติตน					
11	ปฏิบัติต่อครูในแผนกวิชาทุกคนด้วยความยุติธรรมมีเหตุผล					
12	ปฏิบัติงานโดยการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล					
13	เน้นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างประสิทธิผลที่ดีต่อแผนกวิชา					
14	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
15	มีความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียอย่างระมัดระวัง					
16	มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ					
17	มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูในแผนกวิชาเข้าใจ					
18	จูงใจครูในแผนกวิชาให้เกิดการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ					
19	มีการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
20	สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของครูในแผนกวิชา					
21	มีความรอบรู้เกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
22	มีความมั่นใจในตนเอง					
23	กล้าตัดสินใจหรือกระทำการใดที่มีความเสี่ยง บนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ					
24	ใฝ่บริการ เต็มใจช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครูในแผนกวิชา					
25	มีทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาที่ดี					
26	มีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรม					
27	มีทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลต่างๆ อย่างรอบคอบ					
28	มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ					
29	มีบุคลิกภาพที่ดี					
30	ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในแผนกวิชา					
31	ความสามารถในการเจรจาต่อรอง					
32	เป็นผู้ที่ครูในแผนกวิชาให้ความศรัทธาและยอมรับนับถือ ไว้วางใจ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
33	สร้างแรงจูงใจแก่ครูในแผนกวิชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสถานศึกษาเป็นสำคัญ					
34	ปฏิบัติตนโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง					
35	มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง					
36	เป็นผู้ที่ทำให้ผู้อื่นเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติเป็นอย่างดี					
37	มีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่ครูในแผนกวิชา					
38	สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ไปพร้อมกับผู้อื่นได้					
39	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน และองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา					
40	ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูในแผนกวิชาในวิชาชีพ					
41	สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์					
42	มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ					
43	มีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ					
44	มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนานวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น					
45	ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงผลสำเร็จเสมอ					
46	ยอมรับและพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
47	มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของครูในแผนกวิชา					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้วยประการ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยกรรมการวิจัยในมนุษย์ สจล.
EC-KMITL

26 ต.ค. 2563



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวก ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ
หัวหน้าแผนกวิชา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
9	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
10	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
14	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
15	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวก (ต่อ)

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
30	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
34	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43	0	1	0	1	1	3	0.60	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวก (ต่อ)

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพรเพ็ญ พุทธิมา
วัน-เดือน-ปีเกิด	1 พฤศจิกายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	45 ถ.อุ່ทอง ตำบลหอรัตนไชย อำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2557 สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2560 สำเร็จการศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2563 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	รับราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย วิทยาลัยการอาชีพนครนายก พ.ศ.2557-2560 รับราชการครู ตำแหน่งครู คศ.1 วิทยาลัยการอาชีพนครนายก พ.ศ.2560-2564 ปัจจุบัน รับราชการครู ตำแหน่งครู คศ.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้