

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Indicators of Integrated Leadership for Secondary School

Administrators the Office of Basic Education Commission

ทิพมาศ เสวตวรโชติ¹, สถาพร ชันโต²

Tippamas Sawetvorachot, Sathaporn Khanto

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2559

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.965 จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 860 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรม เอ-มอส ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 50 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ 5) ทักษะทางสังคม มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ มีข้อความถาม จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) เป้าหมายการทำงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) การร่วมมือ มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) บทบาทที่ได้รับ มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความคิดยืดหยุ่น มีข้อความถาม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความคิดใหม่มีข้อความถาม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) จินตนาการมีข้อความถาม จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรดุขุณิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

² กศ.บ.,กศ.ม.,กศ.ด. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การศึกษาชั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จำนวน 50 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.86 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.45 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 องค์กรประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์กรประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ: 1. ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

Abstract

The purposes of this study were 1) to develop the indicators of structural relationships model of integrated leadership of school principals under the Office Basic Education Commission, the Ministry of Education, Thailand, and 2) to examine the validity of the model by using empirical data. The 5-point rating scale with the reliability of 0.965 was used in the collecting of data from the 860 school principals who were proportionally stratified random sampled. The descriptive, the referential statistics, and AMOS software were used. Results of the study were as follows:

1. The indicators of integrated leadership of school principals under the Office of Basic Education Commission consisted of 4 major elements, 14 sub-elements, and 50 indicators. The emotional intelligence element consisted of five sub-elements which included : 1) Self-Awareness with three indicators; 2) Empathy with three indicators; and 3) Self-Regulation with three indicators; 4) Self-Motivation with three indicators; 5) Social Skills with three indicators. The Vision Element consisted of three sub-elements: 1) Formulating with three indicators; 2) The Articulating with three indicators; and 3) The Implementing with four indicators. The Teamwork Element consisted of three sub-elements: 1) Career Goals with five indicators; 2) Collaboration with four indicators; and 3) The Role Earned with five indicators. The Creativity Element consisted of 3 Sub-elements: 1) Flexibility with four indicators; 2) Originality with five indicators; 3) Imagination with two indicators. All major indicators were averaged and the coefficient of variation for selection of the model indicated the appropriateness of the structural relationships model of integrated leadership of school principals under the Office of

Basic Education Commission. The average value of 50 indicators equaled to or greater than 3.00 and a coefficient distribution of these indicators equaled to or less than 20%.

2. The elements of the model were consistent with empirical data with the Chi-Square (χ^2) value equaled to 8.86, the degrees of freedom (df) equaled to 9, the P-value equaled to 0.45, the goodness of fit index (GFI) was 0.99, the adjusted goodness of fit index (AGFI) was 0.98, and the root mean square error of approximation (RMSEA) was 0.00. The major element value was higher than the set value at 0.50 and all of the sub-element and the indicator values were higher than the set values at 0.30.

Keywords : 1. Integrated Leadership

1. ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาต่อจากระดับประถมศึกษา เป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสนองความต้องการของสังคมในการจัดการศึกษา มีจำนวน บุคลากร ครู อาจารย์ และนักเรียนรวมทั้งการจัดการเรียนการสอนมากกว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้การจัดโครงสร้างองค์การบริหารงานมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการบริหารหลักสูตร การวัดผลและการประเมินผล โรงเรียนจำเป็นต้องเปิดกว้างเสนอทางเลือกที่หลากหลายเพื่อสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชน อีกทั้งโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่มีขนาดใหญ่ เป็นศูนย์รวมทางด้านวิชาการ เช่น ที่ตั้งกลุ่มโรงเรียนหรือที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนต่างๆ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น และต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ดังนั้นการบริหารงานด้านวิชาการจึงเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารและยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา กรอบแนวคิด และเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากที่กล่าวมา ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะหรือผลงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงานที่หลากหลายที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบบูรณาการ(Integrated Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึง เพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม

เชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ที่จะนำไปสู่การกำหนดเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ เพื่อนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่าสามารถจะนำเอาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารได้ นอกจากนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหาร ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์ในการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดได้อีกด้วย ตามตามทัศนะของ นางลักษณ วิรัชชัย (2551) ที่ว่าโมเดลที่ได้รับทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศหรือในหน่วยงานย่อย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

4.2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างการวิจัยและพัฒนาหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

4.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์การสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 42 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,410 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 43 พารามิเตอร์ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 860 คนใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรม เพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

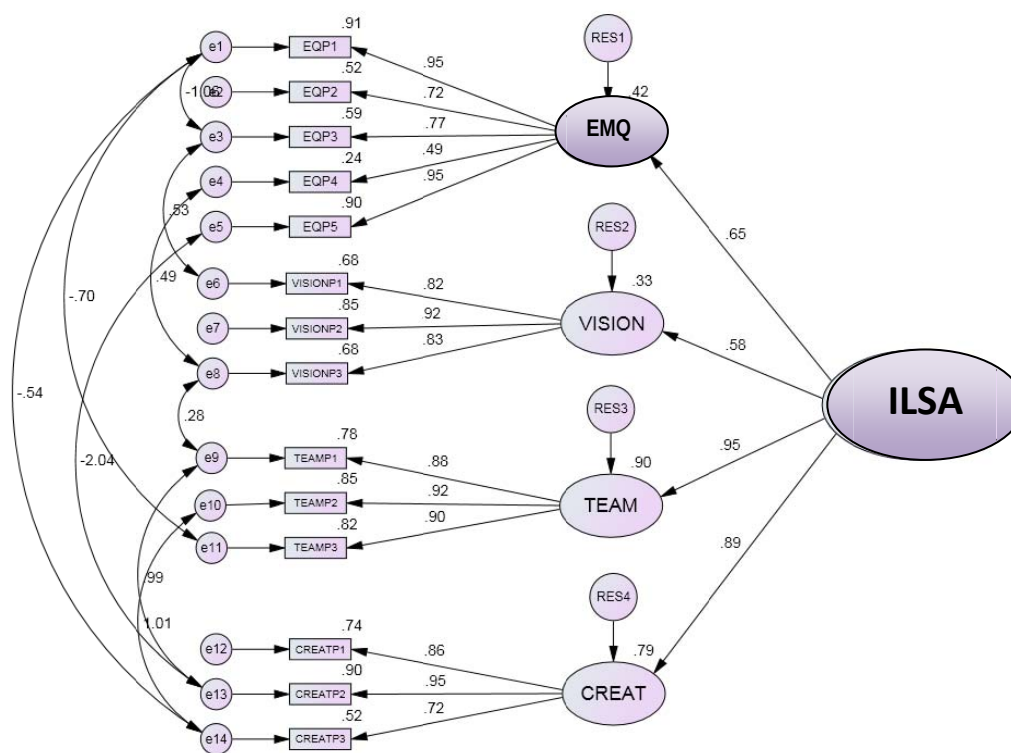
6. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 50 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ 5) ทักษะทางสังคม มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) เป้าหมายการทำงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) การร่วมมือ มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) บทบาทที่ได้รับ

มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความคิดยืดหยุ่น มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความคิดใหม่มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) จินตนาการมี 2 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จำนวน 50 ตัวบ่งชี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.86 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.45 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้



Chi-Square = 8.857 df = 9 p - value = .451 GFI = .999 AGFI = .983 RMSEA = .000

ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. อภิปรายผล

7.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าวทั้งนี้เหตุผลประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสมและได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

7.2 การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันและทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักและโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดลพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากและค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสมซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าความเชื่อถือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไปและเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีความคิดสร้างสรรค์ (CREAT)ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และวิสัยทัศน์ (VISION) ซึ่งการศึกษาดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ David Saunders, 2002, Lynelle Briggs, 2005, Ginny O'Brien, 2006, Rebecca Shambaugh, 2013 (ยาเป็น เรื่องจรูญศรี, 2552, วรวิทย์ จินดาพล, 2553, อนันท์ งามสะอาด, 2556, และรักจุฬา ตั้งตระกูล, 2556) ที่ต่างก็ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่จะต้องประกอบด้วย คือ ความฉลาดทาง วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักพบว่าทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบ ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (0.95) มีความคิดสร้างสรรค์ (0.89) ความฉลาดทางอารมณ์ (0.65) และวิสัยทัศน์ (0.58) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะองค์กรที่มีสมาชิกที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ความคิดเห็นการปฏิบัติตนย่อมมีความแตกต่างกัน แต่หากองค์กรให้ความสำคัญกับทีมงาน การมีส่วนร่วมในทีม ความสำเร็จขององค์กรก็จะเกิดขึ้นได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของ ศันสนีย์ ชูเชื้อ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่าการทำ งานเป็นทีมส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา สำหรับปัจจัยที่พนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์คิดว่า ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ บรรยากาศ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ทักษะในการทำงานความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การประชุมวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจ เรียงตามลำดับ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้แก่ การไม่ทราบวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของงานที่รับผิดชอบ สมาชิกขาดการมีส่วนร่วมและการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ

1) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบโดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้องค์ประกอบการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (0.95) องค์ประกอบทักษะทางสังคม (0.95) องค์ประกอบการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (0.77) องค์ประกอบการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (0.72) และองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (0.49) ทั้งนี้เนื่องจาก ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่อยู่เหนือกว่าความเชี่ยวชาญทางเทคนิคและความสามารถด้านสติปัญญา เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่สามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้นั้นสามารถทำให้หลายสิ่งหลายอย่างเกิดขึ้นและสามารถพัฒนาสิ่งเหล่านั้นให้ดียิ่งๆขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง หากสมาชิกทุกคนในโรงเรียนตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถประเมินตนเองได้อย่างแม่นยำ ควบคุมตนเองได้ด้วยสติ จะทำให้มีความสามารถในการปรับตัว เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและให้ความสำคัญต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนนั้นเกิดจากความร่วมใจ เต็มใจในการทำงานที่ต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมรับผิดชอบ และแรงจูงใจให้ตนเองการมองหาแง่ดีของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะช่วยให้เราเกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถเผชิญกับเหตุการณ์นั้นได้ และทำให้เกิดกำลังใจที่ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนิกานต์ มาชะศิริรานนท์ และ นรินทร์องค์อินทร์ (2550) ที่กล่าวว่า สิ่งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากที่สุด คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ แต่มีงานวิจัยใหม่ที่ชี้ว่า รูปแบบอารมณ์ของผู้นำ เป็นตัวสร้างบรรยากาศแวดล้อม และวัฒนธรรมในการทำงานบางอย่างขององค์กรด้วยองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ที่สำคัญคือ การควบคุมตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมและเปลี่ยนแปลงในตนเองทั้งอารมณ์และโมหะจริตในการทำลาย มีการคิดพิจารณา ก่อนดำเนินการ โดยจะมีลักษณะที่แสดงออก ได้แก่ มีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ และมีคุณธรรม ไม่วิตกกังวลในสถานการณ์ที่คลุมเครือ และมีความเปิดเผยจริงใจ ผู้นำสามารถที่จะถ่วงดุลอารมณ์ของตนเองได้ แม้กระทั่งความวิตกกังวล ความตื่นเต้นความกลัว หรือความโกรธและไม่แสดงออกถึงอารมณ์เหล่านั้นได้ดีขึ้น การจัดการกับอารมณ์มิได้หมายความว่าถึงการระงับหรือปฏิเสธแต่เป็นการเข้าใจและใช้การเข้าใจนั้นเพื่อจะจัดการกับสถานการณ์ได้อย่างดี ผู้นำควรตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกแต่แรก แล้วคิดว่ามันเป็นอะไรมีผลต่อตนเองอย่างไร แล้วจึงเลือก

ที่จะกระทำต่อไปการมีทักษะในการเข้าสังคม เป็นความเชี่ยวชาญในการจัดการกับความสัมพันธ์การสร้างเครือข่ายความสามารถในการค้นหาพื้นฐานร่วมกัน และการสร้างสัมพันธ์ภาพ ลักษณะที่แสดงได้แก่ นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการชักจูงโน้มน้าวใจ และเชี่ยวชาญในการสร้างและนำทีมงานจัดเป็นความสามารถที่จะเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวก ตอบสนองต่ออารมณ์ของผู้อื่น และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำสามารถที่จะใช้ทักษะทางสังคมนี้เพื่อจะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวบุคคล จัดการความไม่ลงรอย แก้ไขข้อขัดแย้งและประสานผู้คนเข้าด้วยกัน เพื่อเป้าประสงค์ความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ที่ยึดการทำงานเป็นคณะและและมีความสำคัญต่อผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทุกๆองค์กรด้วย โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยในการประสานงานให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งโดยแท้จริงแล้วมนุษย์มีการประสานงานกันอยู่ตามธรรมชาติความร่วมมือ

2) **ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์** ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบโดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้องค์ประกอบการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (0.92) องค์ประกอบการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (0.83) และองค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ (0.82) ทั้งนี้เนื่องจากวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่ที่สูงที่ไกลออกไปได้ การมีวิสัยทัศน์ นั้นจะมีเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรไม่ได้เด็ดขาดต้องเกิดจากความคิดร่วมกันของกลุ่มองค์กร ที่มีภาระงานและเป้าหมายเดียวกันมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งสอดคล้องกับเบรมวอลล์ที่ศุภวัฒน์ (2542) กล่าวว่า บุคคลที่สมควรได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำทางพยาบาลต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถสื่อสาร สามารถถ่ายทอดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคคลอื่นได้รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

3) **ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม** ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบโดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้องค์ประกอบความร่วมมือ (0.91) องค์ประกอบบทบาทที่ได้รับ (0.91) และองค์ประกอบเป้าหมายการทำงาน (0.88) ทั้งนี้เนื่องจากความร่วมมือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับความสามารถในการตัดสินใจดำเนินการของแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องกำหนดและแสดงออกมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุผลในการร่วมกันทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การรับผิดชอบภาระงานตามบทบาทของบุคคลที่ได้รับมอบหมาย และที่สำคัญคือ การให้ความร่วมมือของสมาชิกเพื่อ ดำเนินตามทิศทางให้บรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Crow, Raym (2002) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นพื้นฐานในการนำความรู้ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลายของสมาชิกให้เข้าด้วยกัน เพื่อช่วยในการพัฒนาผลผลิตออกใหม่ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการแสดงออกเพียงคนเดียวในการสนับสนุนการพัฒนาผลผลิต นอกจากนี้ยังกล่าวว่าประสิทธิผลของความร่วมมือต้องการการกระทำบนความหลากหลายอัน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในช่วงต้นและความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิผลในการทำงานร่วมกัน 2) วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ประสิทธิภาพของทีมงานและการทำงานเป็นทีมของสมาชิก 4) การให้ความหมายของ

การรับผิดชอบของสมาชิกบนพื้นฐานของความร่วมมือ 5) การให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาผลผลิตบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของข้อมูลและความร่วมมือ 6) การจัดระเบียบและความร่วมมือ 7) ความร่วมมือทาง

4) **ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความคิดสร้างสรรค์** ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบโดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบความคิดใหม่ (0.95) องค์ประกอบจินตนาการ (0.72) และองค์ประกอบความคิดยืดหยุ่น (0.86) ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะของผู้นำที่ได้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้คือ การมีความคิดริเริ่ม ในการบริหารจัดการองค์กรได้เสมอ มีการปรับตัวได้ ปรับสถานการณ์องค์กรให้เหมาะสมไม่ยึดติดมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ Booth (1994) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำด้านการศึกษายาบาลว่า ผู้นำต้องมีภาวะในการให้อำนาจ เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ มีความสามารถในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบงานได้ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายงาน มีความสามารถในการยืดหยุ่น และสามารถปรับระบบงานให้เหมาะสมได้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นาโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและระดับตัวบ่งชี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้นควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ที่ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยคือ ส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และวิสัยทัศน์

8.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ใหได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบูรณาการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ดังนั้นหากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

ธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์ และนรินทร์ องค์กรินทร์. (2550). **ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ฉลาดใช้EQ : Emotionally**

Intelligent Leadership. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2551.). “การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน” **การประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้า**

คุณธรรมจริยธรรม. วันที่ 29 สิงหาคม 2551. โรงแรมแอมบาสเดอร์.

- ยาเบ็น เรืองจรูญศรี. (2552). การบริหารเชิงบูรณาการ (CEO). สืบค้นวันที่ 15 กรกฎาคม 2557.
เข้าถึงได้จาก www.kroobannok.com
- รักจุฬา ตังตระกูล. (2556). การสร้างภาวะผู้นำอย่างมีคุณค่า. สืบค้นวันที่ 15 กรกฎาคม 2557
เข้าถึงได้จาก www.intrans.co.th
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำทางการแพทย์ในองค์กร. เชียงใหม่ : นพบุรุษการพิมพ์.
- วรวิทย์ จินดาพล. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- คันสนีย์ ชูเชื้อ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- อนันท์ งามสะอาด. (2553). กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา.
เข้าถึงได้จาก : <http://sisatblog.wordpress.com/2010/08/07/rr/> ค้นคืนข้อมูล 16 มกราคม 2559.
- Booth, R.Z. (1994). A mandate for nursing education leadership : Change. Journal of Professional Nursing, 10(January-April), 335-341.
- Crow, Raym. (2002). The case for institutional repositories: SPARC position paper. [Online].
available: http://scholarship.utm.edu/20/1/SPARC_102.pdf.
- David Saunders. (2002). Integral leadership. สืบค้นวันที่ 15 กรกฎาคม 2557
เข้าถึงได้จาก http://en.wikipedia.org/wiki/Integral_leadership.
- Lynelle Briggs. (2005). Co-design with customers is vital to Service Delivery. Reform
สืบค้นวันที่ 20 กรกฎาคม 2557เข้าถึงได้จาก<http://www.humanservices.gov.au/>
- Palus, C.J. &Horth, D.M. (2005). The Leader's Edge :Six Creative Competencies forNavigating
Complex Challenges. San Francisco :Jossey Bass.
- Ginny O' Brien. (2006). Integrated Strengths Lead to Next Level.
สืบค้นวันที่ 20 กรกฎาคม 2557 เข้าถึงได้จาก <http://www.columbiaconsult.com>.
- Rebecca Shambaugh. (2013). Leader to Leade. Volume 2013, Issue 69,
pages 24–30, Summer 2013

10. คำขอบคุณ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งเป็นทั้งแรงผลักดันให้กำลังใจ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่าน และขอขอบคุณสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้ให้โอกาสตีพิมพ์ผลงานวิจัยในครั้งนี้