วิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

Ho 125314

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

นางสุพัตรา ภูนาวัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2562

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ง : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 25

จัย : นางสุพัตรา ภูนาวัง

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท.ดร.ณัฏฐชัย จันทชุม)
คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์)

กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษกนก ดวงชาทม)

กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
ผู้วิจัย : นางสุพัตรา ภูนาวัง
ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ
ปีการศึกษา : 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 4,199 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก 0.36 - 0.96 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีวิสัยทัศน์ มีความน่าไว้วางใจ มองในแง่ดี และมีความกระตือรือร้น ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลในองค์กรได้แสดงความสามารถ ควรระดมความคิดเห็นจากบุคคลเพื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านมีความน่าไว้วางใจ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมในการบริหาร ผู้บริหารควรสร้างความศรัทธาให้เกิดกับตนเอง ด้านมีความกระตือรือร้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาดูงานจากภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมาต่อยอดความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในการทำงาน ด้านมองในแง่ดี ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่อยู่ภายใต้ความเป็นไปได้ โดยใช้ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ ควรจัดทำ Benchmark กับองค์กรอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกับองค์กรของตนเอง

คำสำคัญ : มีวิสัยทัศน์ มีความน่าไว้วางใจ มีความกระตือรือร้น มองในแง่ดี ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

_____ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Title : An Approach to Development of Inspirational Leadership of School Administrator under The Secondary Educational Service Area Office 25
Author : Supattra poonawang
Degree : ME.d. (Educational Management)
Rajabhat Maha Sarakham University
Advisors : Assistant Professor Dr. Chayakan Ruangsuwan
Year : 2019

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership inspiration of the school administrators 2) to study the guideline for developing leadership of secondary school administrators under The Secondary Educational Service Area Office 25. The research had divided into two phases, the Phase I, was the studying the inspiration leadership for the school's administrators in The Secondary Educational Service Area Office 25.The samples were school's administrators and teachers in a total of 365 from 4,199 people in academic year 2019 The tools used for data collection was a Likert Rating Scales which has the Index of item Objective Congruence (IOC) at 0.80-1.00. The discrimination was 0.36-0.96. The reliability levels of research was 0.98. The statistic used in this study was mean (X), the standard deviation (S.D.), and the percentage. The Phase II was the studying of development inspiration guidelines for the school's administrators in The Secondary Educational Service Area Office 25. The participants in this phase were 8 experts. The interview form was used for data collection. Qualitative method as content analysis was conducted for data analysis.

1) The level of inspiration of the school administrators under The Secondary Educational Service Area Office 25 was high. They were put in order from high to low based on the average scores as follows; the vision, the trust, the optimistic and the enthusiasm. 2) The development guidelines of inspiration of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office 25 revealed that; The vision, the school's administrators should let the workers show their ability and

brainstorming and shave he ideas that would affect the quality of work. And everyone involved. The trust, thelschool's administrators should have moral principles or ethical leadership and conduct self-faith are paraelled. The Enthusiasm,the school's administrators should create the workplace to be learning organization. Teachers should,improve theirselves from the field trip and continve their learning from the experts in relate fields. The optimistic, the school's administrators should set goal that can be done by using indicators ,making the bench mark with other organization which is closely in context. That leads to effective achievement.

Keywords : Vision, Trust, Enthusiasm, Optimistic, Inspirational Leadership of School Administrator

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

_____ Major Advisor.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และเมตตาจิตกรุณา จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้การดูแล ตรวจสอบ และเสนอแนะข้อแก้ไข ข้อบกพร่องอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอบพระคุณ ดร.อดิศักดิ์ มุ่งชู ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ที่กรุณาให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 84 โรงเรียน

ขอบพระคุณ ดร.ปุณกาญจน์ ภูเงิน ดร.อานนท์ นนทวัน ดร.ประสงค์ สกุลซ้ง นางสาวนันนภัส สารพินิจ และนายอภิชาติ คำวิเลิศ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและแนะนำแนวทางในการดำเนินการวิจัย จนงานวิจัยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์ รองศาตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร ดร.เรืองยศ แวดล้อม นายประวิทย์กาสา บุญจุฑาสิริกุล ว่าที่ร้อยเอก ดร.จรัญ น่วมมโน ดร. วิญญู อุตระ ดร.นิตยาพร กินบุญ และนางสาวกล่อมจิต ดอนภิรมย์ ที่ได้ให้การสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลของผู้บริหารสถานศึกษา จนเสร็จสมบูรณ์ และครบถ้วนตามกระบวนการวิจัย

ขอขอบพระคุณในทุกความห่วงใยจากครอบครัว และกัลยาณมิตรที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชา แด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้และอบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

นางสาวสุพัตรา ภูนาวัง

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ค
ABSTRACT ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ช
สารบัญ ..... ซ
สารบัญตาราง ..... ญ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามการวิจัย 5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 6
1.4 ขอบเขตการวิจัย 6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย 10
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 11
2.1 การบริหารการศึกษา 11
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 19
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ 27
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 94
2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 100
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 108
ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต25 108
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 113
บทที่ 4 ผลการวิจัย 117
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต25 117
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 124

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 133
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย 133
5.2 สรุปผลการวิจัย 133
5.3 อภิปรายผล 135
5.4 ข้อเสนอแนะ 140
บรรณานุกรม 141
ภาคผนวก 155
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 156
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ..... 164
ภาคผนวก ค ข้อมูลผู้รับการสัมภาษณ์ 170
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย 172
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย..... 177
ภาคผนวก ฉ การเผยแพร่งานวิจัย 186
ประวัติผู้วิจัย 188

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 สังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ 37
2.2 สังเคราะห์คุณลักษณะของมีวิสัยทัศน์ 44
2.3 คุณลักษณะย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะมีวิสัยทัศน์ 52
2.4 สังเคราะห์คุณลักษณะมีความน่าไว้วางใจ 56
2.5 คุณลักษณะย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะมีความน่าไว้วางใจ 63
2.6 สังเคราะห์คุณลักษณะของมีความกระตือรือร้น 68
2.7 คุณลักษณะย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะของมีความกระตือรือร้น. 77
2.8 สังเคราะห์คุณลักษณะมองในแง่ดี 82
2.9 คุณลักษณะย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะมองในแง่ดี 89
2.10 สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู/บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 96
2.11 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามเกณฑ์ การกำหนดขนาดโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 99
2.12 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามเกณฑ์มาตรฐาน การบริหารงานงบประมาณ และ
บริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 100
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 109
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 118
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
โดยรวม 119
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
ด้านมีวิสัยทัศน์ 120
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
มีความน่าไว้วางใจ 121
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
ด้านมีความกระตือรือร้น 122

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ **หน้า**

4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมองในแง่ดี 123

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 10
2.1 ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ 39
2.2 คุณลักษณะมีวิสัยทัศน์ 47
2.3 คุณลักษณะของมีความน่าไว้วางใจ 58
2.4 คุณลักษณะมีความกระตือรือร้น 71
2.5 คุณลักษณะของมองในแง่ดี 84
2.6 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 91

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเตรียมรับกับกระแสโลกาภิวัฒน์ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความเป็นพลวัต ประเทศไทยซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาในโลกที่หนึ่งด้วยความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน“การศึกษา” จึงนับเป็นกลไกหลักสำคัญที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของคนไทย เพื่อให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมที่นำไปสู่ความยั่งยืนในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต

การจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังไม่สามารถให้การศึกษาที่มีคุณภาพและเตรียมความพร้อมนักเรียนให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับประชาคมโลกได้เท่าที่ควร แม้แต่การพิจารณาดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ พบว่า ประเทศไทยมีดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์ในอันดับที่ 81 จากทั้งหมด 134 ประเทศ ซึ่งเป็นลำดับที่ต่ำกว่าอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้อันดับที่ 34 โดยประเทศไทยมีสภาพการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมต่ำกว่าประเทศที่มีประชากร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, น. 13) ดังจะเห็นได้จากผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วไปที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 32,834 แห่ง ได้รับการ รับรองมาตรฐาน 20,369 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.04 ไม่รับรองมาตรฐาน 12,465 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.96 สถานศึกษาสังกัด สกอ. ได้รับการรับรองมาตรฐานมากที่สุด ร้อยละ 95.24 รองลงมา คือ สถานศึกษาสังกัด กทม. และ สช. สถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานมากที่สุด คือ สถานศึกษาสังกัด สพฐ. (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2560)

ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากทุกภาคส่วนในสังคมมาตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมา มีการศึกษาและผลิตรายงานเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาจำนวนมากที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายมากมาย แต่ปัญหานี้ก็ยังคงอยู่และไม่มีทีท่าว่าจะดีขึ้น (วีระชาติ กิเลนทอง,

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2560) ถึงแม้ว่าจะมีการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) ก็ตาม ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธ์, 2545, น. 29) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ“ ผู้บริหารมืออาชีพ ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ (บุรัญชัย จงกลนี ม .ป .ป .: น. 11-12)

ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) เพราะผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (DuBrin , 1998) ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997, p. 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญจะต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ Peter Northouse (2012) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล”ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของกนกอร สมปราชญ์ (2556) ที่กล่าวว่า การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อสมาชิก ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อเพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ, 2545) เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งในการบริหารงาน ดังที่ Burns (1987, น. 55 – 80) ได้เสนอความเห็นว่า ภาวะผู้นำ คือ การนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมาร่วมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์ร่วม คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงแข่งขันกันสูง โดยเฉพาะการจัดการศึกษาที่มุ่งประสิทธิผลที่ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมากทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการเข้าไปมิอิทธิพลเหนือการทำงานของกลุ่ม ภายใต้สถานการณ์และช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมนำมาซึ่งคุณค่าและผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มและสถานศึกษา การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, น. 19) ซึ่งสอดคล้องกับจันทรานี สงวนนาม (2546 น. 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัย มีการปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติที่อาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะต้องทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงานจนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และคุณลักษณะที่ดีในเชิงการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผล

ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) เป็นการสร้างความรู้สึกสนุกกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข รักองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ใช่มาทำงานเพื่อเงิน คนที่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริงจะพยายามพัฒนาตนเอง ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือรู้ว่าต้องการอะไร และจะทำอย่างไรจึงจะสัมฤทธิผลสื่อสารให้ทุกคนรู้ ประเมินสภาพแวดล้อม รู้ศักยภาพขององค์กร กระตุ้นให้องค์กรขับเคลื่อนด้วยการจูงใจ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2553) สอดคล้องกับ พรชัย เจดามาน (2560) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ร่วมทั้งการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น จากคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ที่จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งผลต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็คือการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจโดยได้ศึกษาทัศนะหรือผลงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงานที่หลากหลายที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ เช่น สราญรัตน์ จันทมล (2548) ปรเมธ สมบูรณ์ (2556) James (2012) Forman (2013) Lattimer (2013) Mindler (2014) Krishnan (2014) Power (2014) Rao (2015) Newlands (2015) Cousin (2015) Deakin Prime (2015) Roberts (2016) เป็นต้น ซึ่งมีการสังเคราะห์หาคุณลักษณะจะนำไปสู่การกำหนดกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา อันจะช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารในสถานศึกษาได้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคระกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรสามารถนำเอาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการติดตามภารกิจ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและใช้เป็นประโยชน์ในด้านการประเมินผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นองค์กรทางการศึกษา ที่อยู่ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล โดยแบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของแต่ละจังหวัดครอบคลุม อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการยืดหยุ่นในการจัดตั้ง ยุบเลิก และบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จัดการ ซึ่งเน้นการกำกับ ดูแล ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ,2562, น. 13) ได้กำหนดทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงศักยภาพ บริบทรอบตัวผู้เรียน และพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ศึกษาค้นคว้าวิจัยพัฒนา ปรับองค์ความรู้ การจัดการความรู้ การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี มุ่งสู่เป้าหมายการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและยกระดับศักยภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แข่งขันได้ในระดับสากล แต่ปัญหาที่พบจากการจัดการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยี ขาดการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา จะเห็นได้จากการสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบที่ 3 พบว่า ด้าน การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาได้ประกาศ ระบบประกันองค์ประกอบ รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) จาก 15 มาตรฐาน เหลือเพียง 4 มาตรฐาน โรงเรียนในสังกัด 84 โรงเรียน จำนวน 43 โรงเรียนไม่ผ่านมาตรฐาน สูงกว่า 50% อยู่ในระดับปรับปรุงของ สพฐ. (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2562, น. 13) แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำความสามารถในการนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ทันต่อสภาพปัจจุบัน กล่าวคือ การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีความน่าไว้วางใจ มีความกระตือรือร้น มองในแง่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจนั่นเอง

ดังนั้น เห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ฉะนั้นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2562 รวม 4,199 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 365 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้วิธีการของยามาเน (Yamane, 1967, p.725 อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2556, น.100-101) สำหรับการศึกษาสัดส่วนของประชากร 4,199 คน ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 0.05 แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (สุรินทร์ ภูสิงห์, 2555, น. 64-65) โดยแบ่งประชากรเป็นตามขนาดสถานศึกษา 4 ขนาด จากนั้นทำการสุ่มสถานศึกษาแต่ละขนาด โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้จำนวนสถานศึกษาตามเกณฑ์ร้อยละ 50 แล้วทำการสุ่มประชากรโดยใช้สัดส่วนเท่าๆ กัน เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 365 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ภายใต้กรอบภาวะผู้นำบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ (จาการสังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะ หรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้ สราญรัตน์ จันทมล (2548) ปรเมธ สมบูรณ์ (2556) James (2012) Forman (2013) Lattimer (2013) Mindler (2014) Krishnan (2014) Power (2014) Rao (2015) Newlands (2015) Cousin (2015) Deakin Prime (2015) Roberts (2016) ได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) 2) มีความน่าไว้วางใจ (Trust) 3) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 4) มองในแง่ดี (Optimistic)

1.2.1 มีวิสัยทัศน์ (Visionary)

1.2.2 มีความน่าไว้วางใจ (Trust)

1.2.3 มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

1.2.4 มองในแง่ดี (Optimistic)

3. ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาดำเนินการวิจัย เดือนกันยายน – ตุลาคม พ.ศ. 2562

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ โดยการสัมภาษณ์เป็น 4 กลุ่ม จำนวน 8 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ภายใต้กรอบภาวะผู้นำบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1.การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 2. การมีความน่าไว้วางใจ (Trust) 3. การมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 4. การมองในแง่ดี (Optimistic)

3. ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาดำเนินการวิจัย เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามเฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

“แนวทางการพัฒนา” หมายถึง ข้อเสนอแนะ เพื่อการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บิหารสถานศึกษาไปในทางที่ดีขึ้น

“ระดับการปฏิบัติ” หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

“ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ” หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25แสดงออกถึงคุณลักษณะ มีวิสัยทัศน์ มีความน่าไว้วางใจ มีความกระตือรือร้น และมองในแง่ดี

1. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน มีความกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดทักษะในการทำงาน และกล้าตัดสินใจ รวมถึงมีจินตนาการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการตัดสินใจที่เกิดทางจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมที่เกิดขึ้นนำไปใช้ โดยผ่านการไตร่ตรองและนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

2. มีความน่าไว้วางใจ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน มีความน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีความคงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา วางตัวเหมาะสมในทุกสถานการณ์ เป็นคนเปิดเผย จริงใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลและมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของตนเองอยู่เสมอและมีความซื่อสัตย์ ความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่นไม่เอนเอียง มีความจริงใจ ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมมีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

3. มีความกระตือรือร้น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน รักในสิ่งที่ทำ การแสดงอารมณ์ในทางบวก แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดความรักในงาน มีความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีความพึงพอใในงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว มีความอยากรู้อยากเห็นพฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องและมีพลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม และมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด

4. มองในแง่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน มีความมั่นใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่น เชื่อถือในคุณค่า มีความกล้า ความแน่ใจ ความคิดทางบวกว่าตนเอง สามารถทำให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำเร็จและมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจ มีแรงขับในตัวเองซึ่งเป็นแรงขับในเชิงบวก โดยมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพยายามสร้างความท้าทายในงานที่ทำเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ไม่รู้สึกอคติเป็นการมองส่วนดีของผู้อื่นอย่างมีหลักการและรอบคอบและมีสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.6.1 ได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ

1.6.2 ได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปได้

1.6.3 เป็นข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1.1 *กรอบแนวคิดในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT PHRANAKHONSIAYUTTHAYA UNIVERSITY

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การบริหารการศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542, น. 6) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตามเป้าหมายของสังคมที่คนดำเนินชีวิตอยู่

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543, น. 1) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

หวน พินธุพันธ์ (2545, น. 5) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบ แบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จำเนียร พลหาญ (2553, น. 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยเทคนิคต่างๆอย่างเป็นขั้นตอนในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2553, น. 51) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่าการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, น. 1) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารได้แก่การวางแผนการจัดองค์กรการนำและการควบคุม

ศิริ ถีอาสนา (2557, น. 8) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่ม ตั้งแต่สองคนครึ่งไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรการบริหารได้แก่ Man machine Material Method Money Environment และ Energy ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการทรัพยากรตามกระบวนการบริหารหน้าที่ของการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในทุกๆด้านเช่นความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม บุคลิกภาพ พฤติกรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยผ่านกระบวนการต่างๆที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในด้านการบริหาร

2.1.2 การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนนั้นมีขอบข่ายที่ครอบคลุมภาระงานทั้งหมดที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารนำเสนอ ดังนี้

2.1.2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารและจัดการศึกษาโดยมีเป้าหมายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร ความหมายของการบริหารโรงเรียน ได้มีผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กมล ศิริบรรณ (2539, น. 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่าหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543, น. 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งให้ภารกิจทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติบรรลุจุดมุ่งหมายโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2544, น. 51-52) ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนหมายถึงการบริหารงานทั้งหมดภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วงานด้านการเรียนการสอนทั้งหมดนับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ซึ่งในปัจจุบันอาจจะเรียกใหม่ว่าเป็นงานด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการเป็นอันดับหนึ่ง และผู้บริหารต้องอยู่ที่สถานศึกษา ถ้าไม่จำเป็นไม่ควรออกนอกสถานศึกษาเพื่อจะได้มีเวลาบริหารการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

จากความหมายของการบริหารโรงเรียน สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียนหมายถึงกระบวนการบริหารและการให้ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู-อาจารย์และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน

2.1.2.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามมาตรา 39 จึงทำให้งานบริหารการศึกษา จัดกลุ่มใหม่เป็นดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1.1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบดอนผลการเรียน

1.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.7) การนิเทศการศึกษา

1.8) การแนะแนวการศึกษา

1.9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

1.11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

1.12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2) การบริหารงานงบประมาณ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

2.1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ

2.2) การจัดสรรงบประมาณ

2.3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.5) การบริหารการเงิน

2.6) การบริหารบัญชี

3) การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายงาน ดังนี้

3.1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4) วินัยและการรักษาวินัย

3.5) การออกจากราชการ

4) การบริหารทั่วไป มีขอบข่ายงาน ดังนี้

4.1) การดำเนินงานธุรการ

4.2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3) งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ

4.6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7) การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

4.8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.10) การรับนักเรียน

4.11) การส่งเสริมประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

4.12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.13) งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

4.14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4.17) การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

4.18) การบริการสาธารณะ

4.19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหลักการบริหารโรงเรียนที่ดีนั้นจำเป็นที่ผู้บริหารต้องรู้ทฤษฎีการบริหารนำทฤษฎีมาปฏิบัติและมีกลยุทธ์ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบกับการมีภาวะผู้นำที่ดี และที่สำคัญ คือ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบจึงจะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับความมุ่งหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3.1 ความหมายของผู้บริหาร

ธร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป., น. 97) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้ที่มีอำนาจตามที่ตน ได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไปโดยรับผิดชอบในหน่วยงานตามระเบียบแบบแผน มีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกบองค์การนั้นได้บัญญัติไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า สมาชิกในองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากร และประสานภารกิจของบุคคลอื่นในองค์กรให้ไป ในทิศทางเดียวกน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นผู้แก้ปัญหาอุปสรรค ขจัดความยุ่งยากซับซ้อนด้วยการปฏิบัติตามหลักการบริหารงานที่ดี โดยเน้นที่การวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุม การรักษาระบบ และโครงสร้างองค์กรให้เป็นไปตามปกติ ซึ่งมีชื่อเรียกต่างๆ กัน ได้แก่ ผู้ควบคุมงาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการสาขา รองประธาน ประธานกรรมการ กรรมการผู้จัดการ เป็นต้น แต่ผู้นำให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งสร้างสิ่งใหม่ๆ พัฒนาปรับเปลี่ยน มองการไกล ท้าทายสิ่งเดิม ๆ มุ่งทำในสิ่งที่ถูกต้อง และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ในทิศทางที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงพื้นฐานความเป็นมนุษย์ คุณค่า และใส่ใจในเรื่องของอารมณ์ด้วยอย่างไรก็ตามผู้บริหาร ที่ดีต้องมีคุณสมบัติของผู้นำด้วย ในการกล่าวถึงเรื่องการบริหาร จึงมีการใช้คำว่า ผู้นำ และผู้บริหาร ไปด้วยกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิพนธ์ อนันตชาติ (2550, น. 21) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้วา ในการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปงาน และระบบกาลังคน การจูงใจและการควบคุมการดำเนินงานของบุคคลภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการจัดหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทั้งทักษะ วิธีการ ปัจจัย หรือทรัพยากรเป็นวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงาน

พิบูล ทีปะปาล (2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้วา ความสามารถที่จะใช้ศิลปะความเป็นผู้นำโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตาม ให้เกิดการคล้อยตามยอมรับทีจะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้วา ผู้บริหารสามารถใช้บุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

อนันท์ งามสะอาด (2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้วา ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารความสามารถของผู้บริหารสามารถวัดได้จากประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้นผู้บริหารต้องเห็นภาพความเชื่อมโยงของหน่วยงานย่อยๆ ภายใน องค์กรว่า จะมีผลกระทบกนอย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการมีความราบรื่นมีเป้าหมายที่จะไป จุดที่ร่วมกน ที่เรียกว่า วิสัยทัศน์

ภารดี อนันต์นาวี (2551) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแกปัญหาต่างๆ ที่กลุ่ม เผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายในการทีใช้ ความรู้ความสามารถของตนนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามแผน และนโยบายที่ได้วางไว้ ให้บรรลุผลสำเร็จ หรือในอนาคตอันใกล้นี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ที่สามารถจัดการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2.1.3.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการ ทุ่มเทให้กับงาน พัฒนาการเรียน การสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญทีส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาได้ มีนักวิชาการศึกษาที่ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้หลายความหมาย ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540, น. 2) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหาร การศึกษาหรือ “ผู้จัดการ” ทางการศึกษาเพื่อให้ครู และบุคลากรอื่นๆ ดำเนินการพัฒนาเด็ก และ เยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และตามความคาดหวังของสังคม

จำลอง นักฟ้อน (2543, น. 60) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้ บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์ ” ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด จนเป็นแบบอย่างและเป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ และองค์กรอื่นๆ ต่อไปได้

ถวิล อรัญเวศ (2545, น. 17) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลทีเป็นการบริหารจริงๆ เช่น มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, น. 8) ได้กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ทรงชัย คงเงิน (2553, น. 20) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับ มอบหมายหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำในการดำเนินงานของผู้ตาม และบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำแนวนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษามาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้ าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้

2.1.3.3 บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามากโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Plannner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้กำหนดโครงการบริหารงานในสถานศึกษา

5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ในสถานศึกษา

8) บทบาทเป็นสื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manger) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instuctional Manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) เป็นผู้สรรหาคัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Tesource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากร ทั้งทรัพย์สินสิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

16) บทบาทเป็นประธานในพิธี (Cermonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relator) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะ และจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้น่าตรงกับคำว่า Leadership เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บังตับบัญชาต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ เพราะพฤติกรรมของผู้น่าหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ตาม ได้มีการศึกษา ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำไว้มากมายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หลายทรรศนะ ได้แก่

Bass and Avolio (1988, 458 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษธรรม, 2538, น. 53) ได้พัฒนาและทดสอบมโนทัศนของภาวะผูนำแบบการเปลี่ยนแปลง พบข่อสังเกตวาผูนำที่เฉื่อยชามีแนวโนมที่จะตอบสนองภายหลังจะเกิดปญหาขึ้น ทำใหประสิทธิผลนอยกวาผู้นำที่มีความกระตือรือรน พวกเขาเนนที่ปฏิกิริยาของผูตามตอประสิทธิผลของ ภาวะผูนำที่แตกตางกันและพบเจ็ดปจจัยพื้นฐานของรูปแบบภาวะผูนำ ซึ่งเพิ่มเติมจาก Burus โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงมี 4 ปจจัย คือ 1) การสรางบารมี (Charisma) 2) การคำนึงถึงความแตกตางของแตละบุคคล (Individualized Consideration) 3) การกระตุนการใชปญญา (Intellectual Stimulation) 4) การสรางแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) สวนสามปจจัยที่เหลือเปนปจจัยเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนสองปจจัยคือการใหรางวัลตามสถานภาพและการบริหารดวยขอยกเวนและมีปจจัยที่ไมใชภาวะผูนำมีหนึ่งปจจัยคือลักษณะแบบตามสบาย

Hornby, Cowle and Lewis (1993, p. 708) ระบุในพจนาบุกรม Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English ภาวะผู้นำหมายลง ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการนำและกลุ่มของผู้นำ Hollander (1978, pp. 1-4) ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการใช่อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำ มิใช่ตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ กระบวนการภาวะผู้นำ มีตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญและเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ แต่ผู้ตามก็อาจใช่อิทธิพลต่อผู้นำ ได้เช่นกัน

Yukl (1998, pp. 2-3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าว หรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

DuBrin (2004, p. 3) ระบุว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้นำหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์การ

Daft (2008, pp. 4-5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, น. 1) กล่าวว่า ภาวะผู้น่า หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุ ความสำเร็จ ภาวะผู้นำ ไม่ใช่สิ่งลึกลับที่ปัจเจกบุคคลมี แต่คนอื่นไม่มี ภาวะผู้น่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ใครๆก็สามารถปรับปรุงได้โดยการศึกษาและการใช้

กวี วงค์พุฒ (2550, น. 17) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, น. 166) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน สามารถกระตุ้น จูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือยอมรับและทำให้เกิดความพยายาม และความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551, น. 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำเป็น ศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการให้ผู้อื่นมาเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา ความสามารถในการรู้จักเวลาทีองค์กรต้องการให้มีการชี้นำในการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร เพื่อนำทางไปสู่การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, น. 1) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าหมายถึงบุคคลที่มี ความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์

และเป้าหมายที่ต้องการความเป็นผู้นำหมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะใน การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

สัมมา รธนิธย์ (2556, น. 14) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะและศาสตร์สามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคคลหนึ่ง ที่จะกระตุ้นและจูงใจ สนับสนุน ส่งเสริมหรือผลักดันให้บุคคล หรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการ ติดต่อกันและกันร่วมใจกับตนยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามดำเนินการจนกระทั้งบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารสถานศึกษา จะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนา ได้จะต้องอาศัยความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถส่งเสริม สนับสนุน ขับเคลื่อนให้มีความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, น. 38) ได้กล่าว ได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลประสบความสำเร็จได้ จะตองอาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็น แนวทางในการพัฒนา ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีฟ้าหมายขัดเจน ท้าทาย ทรัพยากรเพียงพอและมีคุณภาพ ที่สำคัญ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู ร่วมทั้งบรรยากาศแห่ง การยอมรับนับถือและได้วางใจซึ่งกันและกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แก้วตา ไทรงาม (2548, น. 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้ตามบุคลากรแต่ละคนต้องการสไตล์ภาวะผู้นำต่างกัน เช่น บุคลากรใหม่ต้องการ การนิเทศมากว่าบุคคลที่มีประสบการณ์มาก บุคลากรที่มีเจตคติไม่ดีต้องการวิธีการที่แตกต่างกว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูง ผู้นำต้องรู้จักบุคลากรของท่าน จุดเริ่มพื้นฐานคือ ท่านต้องทำความเข้าใจ ให้ดีถึงธรรมชาติของมนุษย์ รู้ความต้องการ อารมณ์และแรงจูงใจ ท่านต้องรู้จักบุคลากรของท่านว่าเขาเป็นใคร เขารู้อะไร เขาทำอะไรได้บ้าง เขามีลักษณะอย่างไร

2. ผู้นำต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่าท่านเป็นใคร ท่านรู้อะไร ท่านสามารถทำอะไรได้ ผู้ที่จะตัดสินความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่ผู้ตามไม่ใช่ผู้นำ ถ้าผู้ตามไม่ไว้เนื้อเชื่อใจ หรือไม่มันใจในตัวผู้นำเขาก็ไม่มีแรงบันดาลใจ ถ้าท่านต้องการเป็นผู้นำที่ดีประสบความสำเร็จท่าน ต้องมันใจในตัวผู้ตาม มิใช่ในตัวท่านหรือหัวหน้าของท่าน เป็นสิ่งสำคัญที่ท่านต้องปฏิบัติ สิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งอาจจะไม่ค่อยเต็มใจ ท่านจะสื่ออะไร หรืออย่างไรถึงจะไม่ทำลายสัมพันธภาพ หรือสร้างสัมพันธภาพระหว่างท่านกับคนของท่าน

3. การสื่อสารต้องสื่อสาร 2 ทาง ใช้ภาษาท่าทางให้มากขึ้น เช่น ท่านต้องทำเป็นตัวอย่างที่จะสื่อถึงบุคลากรของท่าน ซึ่งท่านอาจจะไม่ได้ขอร้องให้เขาปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด

4. สถานการณ์ทุกสถานการณ์แตกต่างกน สิ่งที่ท่านทำในสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่ สามารถดำเนินการได้ในอีกสถานการณ์ ท่านต้องใช้ดุลยพินิจของท่าน ในการตัดสินใจปฏิบัติอย่างดีที่สุด และสไตล์ของผู้นำต้องสอดคล้องกับเหตุการณ์ตัวอย่างเช่น ท่านอาจจำเป็นต้องเผชิญกับ บุคลากรในพฤติกรรมไม่เหมาะสม แต่ถ้าการเผชิญหน้าช้าหรือเร็วเกินไป รุนแรง หรืออ่อนแอ เกินไป อาจทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลก็ได้ อำนาจต่าง ๆ จะมีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ตัวอย่างต่าง ๆ ของอำนาจเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ของท่านกบหัวหน้าของท่าน ทักษะของคนของท่านผู้นำที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของท่านและวิธีจัดระบบในองค์กรของท่าน

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาทีดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

วิเชียร วิทยอุดม (2550, น. 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดั้งนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้าหากต้องการประสบความสำเร็จ จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดี

3. คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำ แม้จะเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ซึ่งแม้จ้ะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำ มีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลังและแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่มีข้อยืนยัน จากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้อง ทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต้องเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

ภารดี อนันต์นาวี (2553, น. 77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมาหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่นการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กร สิ่งหนงที่มักหลีกเหลียงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำทีมีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะประสานงานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยได้การชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรอีกทั้งจะต้องมี ปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้เช่นบุคคลได้ทำงานตรง ตามถนัดและความสามารถผู้นำต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมี ความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้ คือผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมันว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองคก์รให้รอดเท่านั้นแต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามหน่วยงาน ต้องเผชิญกับภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่ง ทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ ต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำทีดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

2.2.3 บทบาทของภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกบับทบาท มีผู้ให้คำจำกัดความบทบาท (Role) ไว้หลายอย่างซึ่งแต่ละอย่างไม่แตกต่างกันมากนัก นักจิตวิทยาสังคม ได้กล่าวถึงที่มาของบทบาทว่า มาจากคำเต็มว่า “บทบาททางสังคม” (Social Role) หมายถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งคือ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ อีกฝ่ายคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเจทเซลส์ (Getzels 1959, p. 60) ให้ความหมายของบทบาทคือ อำนาจหน้าที่ตามขอบเขตและสิทธิในการกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน นอกจากนี้ Sill (1968, p. 230) ให้ความหมายว่า บทบาทคือ พฤติกรรมที่ผู้อื่นคาดหวังต่อผู้ดำรงตำแหน่งหรืออยู่ในสถานภาพ ซึ่งเป็นความคาดหวัง (Expectation) ที่บุคคลยึดถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ดำรงตำแหน่งและการแสดงบทบาท (Enactment) ของบคุคลที่ถูกกำหนดให้แสดงบทบาทในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง นอกจากนี้

Hoy & Miskel (1991, p. 33) กล่าวถึงบทบาทที่สอดคล้องกัน ได้แก่ 1) บทบาทแสดงถึงตำแหน่ง สถานะภายในองค์การ 2) บทบาทที่ถูกกำหนดโดยความคาดหวังและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมของแต่ ละตำแหน่งเมื่อบุคคลได้แสดงพฤตกิรรมตามหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ เขาก็ต้องแสดงบทบาทเป็น เสมือนพิมพ์เขียวในการปฏิบัตังานของเขา 3) บทบาทเป็นตัวแปร ที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตาม ความคาดหวังบางอย่างที่จำเป็นต้องทำตาม และบางอย่างที่ยืดหยุ่นได้ 4) บทบาททั้งหลาย ภายในองค์การมีความคาบเกี่ยวและส่งเสริมซึ่งกันและกันจึงเป็นการยากที่จะอธิบายบทบาท ผู้บริหาร บทบาทของผู้บังคับบัญชาหรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ต้องอธิบายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึง Yukl (1998, pp. 149-152) ได้กล่าวว่าบทบาทของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันตาม บุคลิกลักษณะและสถานการณ์ ผู้นำถูกคาดหวังในด้านบทบาท (Role Expected) คือ บทบาทที่ สังคมคาดหวังไว้กับตำแหน่ง หน้าที่ กฎ ระเบียบ วัฒนธรรม ความเชื่อของสังคม ความต้องการ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงลักษณะตามธรรมชาติของงาน แต่บางครั้งผู้นำไม่ สามารถปรับตัวยอมรับกับบทบาทเหล่านี้ตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งการรับรู้บทบาทของผู้นำ (Perceived Role) จะขึ้นอยู่กับความต้องการ คุณลักษณะ ค่านิยมและทักษะของผู้นำผู้นำอาจเกิดความขัดแย้งในบทบาทถ้าบทบาทตามความรับรู้ไม่สอดคล้องกับบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ ซึ่งอาจเกิดความเสียหายในการบริหารจัดการในองค์การได้ ดังนั้นผู้นำต้องปรับปรุงพัฒนาให้ บทบาทที่สังคมคาดหวังและบทบาทที่ตามการรับรู้ของตนเองเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความสอดคล้องซึ่งกันและกันการทำงานตามบทบาทของผู้นำจึงจะประสบความสำเร็จ

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (2547, น. 68) ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น 4 ประการได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding)

ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning)

การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering)

หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling)

หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

Krech, Crutchfield & Ballauhy (2008, p. 46) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำคือบทบาทในฐานะผู้บริหาร

2. ผู้นำในฐานะนักวางแผนทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลแผนที่วางไว้ มีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

3. ผู้นำนฐานะผู้กำหนดนโยบาย งานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำคือการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหมู่คณะและการวางแผนนโยบายซึ่งมีที่มาจาก 3 แห่งคือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1) เบื้องบนหรือเจ้านายที่มีตำแหน่งสูง 2) เบื้องล่างคือได้มาจากคำแนะนำหรือมติของบุคลากรใต้บังคับบัญชาและ 3) ผู้นำคณะไม่ว่านโยบายจะมาจากแหล่งใด ผู้นำมีอำนาจโดยเสรีที่จะกำหนดหรือเลือกด้วยตนเอง

4. ผู้นำในฐานะผ้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในสาขาวิชานั้น

5. ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก ผู้นำมักได้รับเลือกให้ไปทำหน้าที่แทนเป็น เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่ม

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิก ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลรายละเอียดต่างๆภายในกลุ่ม

7. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง บุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์การมักจะกลายเป็นผู้นำของบคุลากรอื่นได้โดยง่าย

8. ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ บุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจ กระทำการใดใดแทนตนได้เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องพลอยรับผิด โดยไม่ได้กระทำผิดกับพวกเขา

9. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติเป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อหรือศรัทธาต่างๆ ให้แก่บุคลากรอื่น แม้กระทั่งคุณธรรมประจำใจและขนบประเพณีต่างๆ ของกลุ่ม

ประคัจภ์ ปัณฑพลังกูร (2553) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำมี 5 ประการ ในการเป็นผู้นำที่ดี ได้แก่

1. ผู้นำที่ตีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ต้องเป็นคนที่มองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น มองเห็นโอกาสในอนาคตได้ และเมื่อมองเห็นภาพอนาคตแล้ว ก็ต้องลามารถ กำหนดเป้าหมาย และแผนงานในการไปลู่เป้าหมายนั้นได้อย่างชัดเจน ไม่ใช่แค่ฝันเฟื่องเพียงอย่างเดียว

2. ผู้นำที่ดีจะต้องกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม เป็นการนำแผนงานที่กำหนดไว้นั้น มากระจายสู่พนักงาน และทีมงาน โดยพิจารณาความเหมาะสมของพนักงานแต่ ละคนให้เหมาะกับงานแต่ละอย่าง เพื่อให้เขาสามารถที่จะทำงานได้ตามที่ถนัด รวมทั้งให้โอกาล คนอื่นๆ ได้ทำงาน ผู้นำอาจจะต้องยอมรับความเสี่ยงในเรื่องนั้น กล่าวคือ ยอมที่จะไว้วางใจ พนักงาน และเชื่อว่าพนักงานจะสามารถทำงานนั้นได้ ผมเห็นผู้นำหลายคนที่ใช้วิธีนี้กับลูกน้อง ของตนเอง ก็อาจจะมีลูกน้องที่ทำไม่ได้ แด่ส่วนใหญ่แล้วลูกน้องจะทำเต็มที่เพราะนายไว้ใจอย่าง มาก ก็ไม่อยากทำให้นายผิดหวัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างทีมงานได้ จะต้องเป็นคนที่ทำงานให้สำเร็จ โดยเน้นทั้งงาน เน้นทั้งคน และในการสร้างทีมงานที่ดี ผู้นำก็ต้องมีทักษะในการสื่อความที่ดี มีความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนในทีม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เวลาทำงานก็จะเน้นให้ทุกคนร่วมกันทำงาน ไม่มีการทำตัวเด่นเพียงคนเดียว หรือรับแต่ชอบ ไม่ยอมรับผิด

4. ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานไต้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้

5. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ มีความเข้าใจพนักงานที่มีผลงานไม่ดี และพยายามที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานมากขึ้น ผู้นำที่ดีจะไม่ด่าพนักงานว่า ''ทำไมโง่จัง แค่นี้ยังทำไม่ได้" (ถ้าทำได้ก็คงมาเป็นหัวหน้าของผู้นำ คนนี้ไปแล้ว) แต่จะพยายามพัฒนาให้พนักงานทำงานให้ใต้ ผู้นำที่ดีจึงเปรียบเสมือนครู ที่สอน พนักงานทั้งด้านความรู้ในการทำงาน และเป็นตัวอย่างสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสมด้วย

สรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับงานและคน ในการแสดงให้ เห็นถึงความสามารถของคนที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการแสดงออกนี้เป็นความเกี่ยวพันกันระหว่าง ความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเองกับความคาดหวังของผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ บทบาทจึงมี 4 ประการ ได้แก่ การกำหนดแนวทางหลัก การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การมอบอำนาจ การสร้างตัวแบบ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำบันดาลใจ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะและจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นองค์ประกอบที่มีสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการคิดค้นหาวิธีการใหม่มาแก้ปัญหาการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท จนประสบความสำเร็จ กระตุ้นให้ครูและผู้ร่วมงานเกิดความท้าทายในการทำงาน จนทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่คิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ทำงานในหน้าที่ของตนเอง ชื่นชมและให้กำลังใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994, p. 2, อ้างถึงใน จันทกานต์ ตัณเจริญพานิช, 2549, น. 1) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะประพฤติในแนวทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ คิด

สร้างสรรค์ คิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา สร้างความมั่นใจให้กับผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีการแก้ไข พยายามสร้างความรัก ความผูกพัน สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อครูและผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติในฐานะคนสำคัญอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา

การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการที่ผู้นำจะประพฤติในบางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรืองงานต่อผู้รวมงาน ผู้นำจะกระต้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติทีติ ในแง่บวก ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้น ผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ร่วมงาน จัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ มีนักวิชาการศึกษา ทีให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาล ใจ ไว้หลายความหมาย ดังนี้

Cohon (1990) กล่าวว่า การดลใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตามนั้น ผู้นำจะกระทำโดย

1. สร้างความมั่นใจให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำและเชื่อว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ
2. สร้างความเชื่อ ความเข้าใจให้ผู้ตามเห็นว่าสิ่งที่กระทำนั้นมีคุณค่า
3. สร้างความคาดหวังให้เกิดขึ้นคับผู้ดามว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ

Bas (1985) กล่าวว่า พฤติกรรมและขอบข่ายการสร้างแรงปันดาลใจของผู้นำมีดังนี้

1. เน้นปฏิบัติ (Action Orientation) ประกอบด้วยพฤติกรรม คือ

1.1 กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ๆหรือทำงานที่ทำทายความสามารถ

1.2 ให้โอกาสผู้ตามอาสาสมัครทำงาน การได้อาสาเป็นโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาขององค์กร

1.4 การสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเชื่อถือไว้วางใจซึ่งก้นและก้น

1.5 การใช้ระบบการปันทึกสั้นๆ แทนการรายงานหรือการปันทึกแบบยาวๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence-Building) ความเชื่อมั่นเป็นแหล่งของความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียด ความยุ่งยากหรือเสี่ยงต่อ อันตรายในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจ และทุ่มเทความพยายามอย่าง มากในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. การสร้างความเชื่อมั่นในจุดหมายที่เป็นอุดมการณ์ (Lnspiring Belief in "Cause") การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละส่วนตน หรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่า อุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณค่าควรแก่การเสียสละ

4. การใช้ผลแห่งการคาดหวัง (Making Use of the Pygmalion Effect or Self- Fulling Prophecy) คือ กรให้ผู้นำคาดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวังหรือถูกคาดหวังว่าทำไม่ดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังจะทำได้ดีจะพยายามทำอย่างดีเพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง การใช้ผลของการคาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมหวัง วิทยปัญญานนท์ (2548, น. 50) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจกระตือรือร้นตระหนักเขาใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมายผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้บริหารจะสร้างเจตคติ ที่ดีการคิดในแง่บวกและสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงาน เห็นคุณค่าของงานมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน และเชื่อมันว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549, น. 326 - 327) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าอารมณ์ให้กลุ่มทำงาน ร่วมมือร่วมใจกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย แทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมกำลังใจแห่งการทำงานทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549, น. 75) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรม ที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ ภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและท้าทาย พร้อมกับเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาได้ ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนเพื่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ข, น. 9 - 10) ได้กำหนดว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่ผู้นำจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความแสดงออกซึ่งความ กระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงาม ของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมันและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นลิน ศรพรหม (2550, น. 34) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคต ขององคก์รซึ้งผู้ตามมีส่วนร่วม อธิบายให้ผู้ตามทราบว่าจะช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ อย่างไร ซึ่งพฤติกรรมการสร้างแรงดลใจได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรม ดั่งนี้

1. การกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ ๆ หรือ ทงำานที่ท้าทายความสามารถ
2. การให้โอกาสผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาส ให้ได้แสดงความสามารถความรับผิดชอบ การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง
3. การมีนโยบายส่งเสริมการทดลอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาของหน่วยงาน
4. การสร้างบรรยากาศติดต่อสื่อสารแบบเปิด เชื่อถือ และวางใจซึ่งกันและกัน
5. การใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงาน หรือการบันทึกแบบยาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. การสร้างความเชื่อมัน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมันให้ผู้ทำตาม เพื่อให้ผู้ทำตามเกิดขวัญกำลังใจ พร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

7. การสร้างความเชื่อมัน ในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต้องมั่นใจว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ ซึ่งเป็นการเชื่อมั่นในตนเองและการเชื่อมั่นในความถูกต้องของอุดมการณ์ ทำให้ผู้ทำตามทุ่มเทความอย่างมากเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององคก์รและเพื่อความสำเร็จ

8. การที่ผู้นำคาดหวังผู้ตามในด้านดี ผู้ซึ่งถูกคาดหวังจะทำได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวังและผู้ที่ถูกคาดหวังจะทำได้ดี จะพยายามอย่างดี เพื่อให้ผู้นำมันใจว่า ความเชื่อของผู้นำนั้นถูกต้อง และพฤติกรรมที่ควรแสดง

9. พฤติกรรมที่ไม่ใช่คำพูด ประกอบด้วย ท่าทีของผู้นำที่ใช้ติดต่อกับผู้ตาม เช่น การยิ้ม การพยักหน้าเป็นการยืนยันในคำพูด

10. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโอกาสส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างความเชื่อมันให้แก่ผู้ตาม

11. การใช้เวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ตามนอกเวลา ตลอดจนการให้คำอธิบาย เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

12. การให้โอกาสผู้ตามได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เป็นการส่งเสริม ความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้ผู้ตามสามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อความสำเร็จขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 9 - 10) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจกายใน การให้ความหมาย และท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณขององค์กรให้มี ชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาตด ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำ ต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

สัมมา รธนิดย์ (2553, น. 114) กล่าวว่า ขอบข่ายการสร้างแรงบันดาลใจของแบสประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศและการสื่อสารแบบสองทาง และสื่อความต้องการของ ผู้บริหารอย่างชัดเจน

2. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของ การทำงานและแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

3. การตั้งเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน การอุทิศตนต่อ เป้าหมาย และต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร

4. การมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆและการแสดงความเชื่อมั่นและความดั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุดามเป้าหมายที่กำหนด

5. การพิจารณาปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

6. การตั้งมาตรฐานการทำงานที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน

7. กระดุ้นให้ผู้ตามให้เข้าร่วมในการอบรม เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

8. การกระดุ้นให้ทดลองทำงาน หรือโครงการใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถเพื่อเพิ่มคุณค่าในตนเองแก่ผู้ร่วมงาน

9. การกระดุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจ

10. การให้กำลังใจและกระดุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งในการทำงานสูงและเชื่อมันว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลงใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง สิ่งที่สำคัญโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ในที่นี้ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะ หรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

2.3.2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะ สราญรัตน์ จันทมล

สราญรัตน์ จันทมล (2548) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง การที่ ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจคับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ตาม ผู้น่าจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มี ชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้น่าต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพัน ต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความ เชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วย ให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์

ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจ'ขององค์กา'ช่วยให้ผู้ตาม'พัฒนา ความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้น ผ่านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้น ให้พวกเขาสามารถจัดการคับ ปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตาม จัดการคับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างควา

2.3.2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะ ปรเมธ สมบูรณ์

ปรเมธ สมบูรณ์ (2556) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำมี พฤติกรรมในการที่กระตุ้นจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจภายในคับผู้ตาม มีการแสดงออกในการกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันสร้างความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะ สามารถจะบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจ ให้กำลังใจ ทำให้ผู้ร่วมงาน เห็นคุณค่าของงานจะช่วยให้ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ของตน

2.3.2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ James

James (2012) กล่าวถึง 7 คุณลักษณะของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงซึ่งเขากล่าวว่า ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ยิ่งใหญ่มักจะมีลักษณะเหล่านี้ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Purpose) 2) พร้อมที่จะตอบสนอง (Giving Back) 3) มีความกตัญญูกตเวที (Gratitude) 4) มีความเชื่อและค่านิยม (Beliefs & Values) 5) มีความเอาใจใส่ (Empathy) 6) มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Focus) 7) มีความกระตือรือร้น (enthusiastic)

2.3.2.4 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Forman

Forman (2013) ได้กล่าวถึงหลักการของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ โดยเสนอแนวคิดไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีลักษณะหลักการทำงานโดยการคิดใหม่ (Rethink and reframe) 2) มีความพยายามทำสิ่งที่สำคัญให้สำเร็จ (Pursue significance) 3) มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Live) 4) เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน (Lead through culture) 5) ได้รับความไว้วางใจ (Earn and extend trust) 6) ยึดมั่นในความโปร่งใส่ (Embrace transparency) 7) มีเครือข่ายในการทำงาน (Connect with others) 8) เป็นผู้สร้างให้เกิดความร่วมมืออย่างกว้างขว้าง (Collaborate across boundaries)

2.3.2.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Lattimer

Lattimer (2013) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (7 Traits of Inspirational People, And What Leaders Can Learn) ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ที่ล้ำลึก (They owned a deeply held vision) 2) รู้จักกำกับตนเองควบคุมตัวเอง (Inner and self-directed) 3) รู้จักใช้ประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน (shared benefitted the greater good) 4) มีความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มุ่งมั่นและทุ่มเท (They were committed and dedicated) 5)ไม่ขัดขวางโดยความคิดเห็นที่นิยม (They weren't deterred by popular opinion) 6) ทำหน้าที่โดยไม่เกรงกลัว (They acted fearlessly) 7) มีความพยายามทำสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ (they dare to attempt the impossible)

2.3.2.6 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Mindler

Mindler (2014) ได้นำเสนอถึงกุญแจของการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจไว้ 5 ลักษณะ คือ 1) กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย (Face challenges) 2) ชนะด้วยความไว้วางใจ (Win trust) 3) กล้ายอมรับความเป็นจริง (Be authentic) 4) ได้รับความเคารพจากคนอื่น (Earn respect) 5) มีความกระตือรือร้นมีความอยากรู้อยากเห็น (enthusiastic curious)

2.3.2.7 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Krishnan

Krishnan (2014) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ไว้ 5 ลักษณะ คือ1) มีความน่าเชื่อถือ (Authenticity) 2) มีความรับผิดชอบ (Accountability) 3) มีวิสัยทัศน์ (Have a Vision) 4) มีความมั่นคงและความเป็นธรรม (Consistency & Fairness) 5) มีความโปร่งใส (Transparency of actions)

2.3.2.8 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Power

Power (2014) ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสถาบันอาสาในสันติภาพทำงานเป็นดีเจ วิทยุและเป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระหว่างประเทศ จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเซาท์แคโรไลนาสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่มีประสิทธิภาพ (3 Powerful Traits of Inspirational Leaders) ไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน (Earn trust) 2) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 3) มีบุคลิกในการมองโลกแง่ดี (Optimism)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.1.9 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Rao

Rao (2015) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจและแรงจูงใจโดยได้ระบุไว้ 7 คุณลักษณะ คือ 1) มีความกระตือรือร้นอย่างสม่ำเสมอ (enthusiasm regularly) 2) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 3) บอกเล่าเรื่องราวที่น่าจดจำ (tell memorable stories) 4) ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม (Subordinate participation) 5) มองในแง่ดี (optimistic) 6) มีความสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพสูงสุดของตน (Ability to encourage people with their full potential) 7) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility)

2.3.2.10 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Newlands

Newlands (2015) Newlands เป็นผู้ประกอบการนักลงทุนที่ปรึกษาทางธุรกิจด้านการตลาดออนไลน์ เขาอาศัยอยู่ในซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกา จบการศึกษาปริญญาตรีนิติศาสตร์และมีคุณสมบัติที่จะเป็นทนายความนอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับจากรัฐบาล

สหรัฐอเมริกาในฐานะที่เป็นนักเขียนหนังสือ "การตลาดออนไลน์: เป็นหนังสือคู่มือ" เผยแพร่สำหรับผู้ประกอบการและได้กล่าวว่า งานของผู้นำคือการสร้างแรงบันดาลใจให้คนที่จะทำงานร่วมกันโดยผู้นำเป็นส่วนที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา เขาได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจไว้ 7 คุณลักษณะ ดังนี้คือ 1) มีทัศนคติที่ดี คิดบวก (unerring positivity) 2) มีความกตัญญูต่อทีม (grateful to their team) ผู้นำเชิงบันดาลใจควรแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อทีมผู้นำควรชื่นชมทีมงานเสมอ 3) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต (vision for the future)โดยต้องแสดงให้รู้ว่าสิ่งที่กำลังมุ่งมั่นจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 4) รับฟังผู้อื่น (listen) โดยต้องรับฟังและตอบสนองอย่างเหมาะสมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและความสำคัญกับทุกคน 5) มีการสื่อสารที่ดี (communicate impeccably) 6) มีความน่าไว้วางใจ (trustworthy) เมื่อทีมมีความภาคภูมิใจในตัวของผู้นำและองค์กรก็จะเป็นแรงบันดาลใจที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ 7) มีความกระตือรือร้น (passionate) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจที่มีความกร

2.3.2.11 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Cousin

Cousin (2015) เป็นชาวอเมริกันที่ได้รับยกย่องให้เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมของอเมริกาที่ยิ่งใหญ่ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจ ซึ่งเสนอแนวคิดไว้ 14 ประการ ดังนี้ 1) มีความชัดเจนในการทำงาน (Focus) 2) มีความเรียบง่าย (Simplicity) 3) ผู้นำเชิงบันดาลใจต้องความสง่างาม (Elegance) 4) มีการสร้างนวัตกรรมใหม่เสมอ (Innovation) 5) มีความน่าเชื่อถือ (Authenticity) 6) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 7) มีความมั่นใจ (Certitude) 8) มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี (Discernment) 9) ยืนหยัดในสิ่งที่ทำ (Tenacity) 10) มีการเลือกสรรคนทำงานที่เก่งระดับหัวกะทิ (Selectivity) 11) มีความสามารถในการประสานร่วมมือ (Collaboration) 12) เป็นคนที่มีความละเอียดรอบคอบ (Detail) 13) มีจินตนาการ (Imagination) 14) คิดต่าง (think different)

2.3.2.12 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Prime

Prime (2015) วารสารชื่อดังได้เขียนเรื่องเกี่ยวกับผู้นำที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน (8 Leadership Qualities to Motivate and Inspire Your Team) ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน (Provide a vision and purpose) 2) กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน (Set clear goals) 3) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี (Lead by example) 4) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Encourage teamwork) 5) มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน (Be optimistic and positive) 6) สรรเสริญและให้ผลตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ (Give praise and rewards) 7) มีการติดต่อสารกับทีมงานตลอดเวลา (Communicate with the team) 8) ให้อำนาจในการทำงานของทีมงานอย่างเต็มที่ (Empower team members)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.2.13 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Roberts

Roberts (2016) เป็นวิทยากรมืออาชีพเป็นผู้เขียนของ 'สูตรสำหรับความสุขและเป็นโค้ชและผู้ฝึกสอนและเป็นสมาชิกระดับมืออาชีพของการพูดมืออาชีพของสมาคม (PSA) ของ สหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์และเป็นรองประธานภูมิภาคของยอร์คได้กล่าวถึง 7 ลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (7 essential traits of inspirational leader) ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์และมองภาพใหญ่ (They have vision – their focus is wide, 'big picture' orientated and strategic) เขากล่าวว่าแม้ในท่ามกลางความวุ่นวาย ทีมงานต้องมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายและกลยุทธ์และมีส่วนร่วมกับทีมเพื่อการพัฒนา 2) มีการฝึกอบรมและสนับสนุนการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของทีม (Empowerment – coaching, training, support) 3) มีความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ(Responsibility Accountability & Trust) ผู้นำต้องสร้างความน่าไว้วางใจและความน่าเคารพ 4) ต้องมีการติดต่อสื่อสารและจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ (Communicate and embody purpose & vision) 5) รู้จักฟังผู้อื่น (Make time – listen) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจจะต้องรับฟังเพื่อให้การเรียนรู้ ต้องรับฟังข้อเสนอแนะจะทำให้การแสดงความคิดเห็นเกิดคุณค่ามากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ 100 เปอร์เซ็นต์ 6) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจต้องรู้จักที่จะตำหนิและให้เครดิต(Take blame & give credit) 7) คิดนอกกรอบ (Innovate / think outside the box) ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะ ผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational leadership) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 13 แหล่งดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าคุณลักษณะที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้นแม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้การสังเคราะห์คุณลักษณะมีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงจัดคุณลักษณะที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมคุณลักษณะอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันและนามาจัดเป็นกลุ่มคุณลักษณะเดียวกันและจากคุณลักษณะที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ ที่ 2.1 โดยคุณลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.1

สังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational leadership)

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	สราญรัตน์ จันทมล	ปรเมธ สมบูรณ์ (2556)	James (2012)	Forman (2013)	Lattimer (2013)	Mindler (2014)	Krishnan (2014)	Power (2014)	Rao (2015)	Newlands (2015)	Cousin (2015)	Prime (2015)	Roberts (2016)	**ความถี่**
1. มีวิสัยทัศน์ (visionary)	✓	✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
2. มีความน่าไว้วางใจ (trust)	✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	8
3. มีความกระตือรือร้น (enthusiasm)		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓					7
4. มองในแง่ดี (optimistic)	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓		8
5. มุ่งเน้นทีม (Focus on team)			✓	✓	✓				✓		✓	✓		6
6. คิดนอกกรอบ (think outside the box)				✓							✓		✓	3
7. มีการสื่อสารที่ดี (good communication)	✓									✓			✓	3
8. ยืนหยัดในสิ่งที่ทำ (Insist on doing things)		✓		✓							✓			3
9. มีความกตัญญู (gratitude)			✓							✓				2
10. มีค่านิยมการทำงานที่ชัดเจน (Values framework)			✓											1
11. มีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (Improvement)		✓				✓								2
12. มีเป้าหมายชัดเจน (The goal is clear)			✓								✓	✓		3
13. มีความกล้าหาญ (Courage)					✓	✓								2
14. กล้ายอมรับความจริง (accept the fact)						✓								1
15. ยึดมั่นในความโปร่งใส (Commitment to Transparency)				✓			✓							2
16. มีความเรียบง่าย (Simplicity)											✓			1
17. พร้อมที่จะตอบสนอง (Ready to Respond)			✓									✓		2
18. มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Enhancement)					✓									1

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

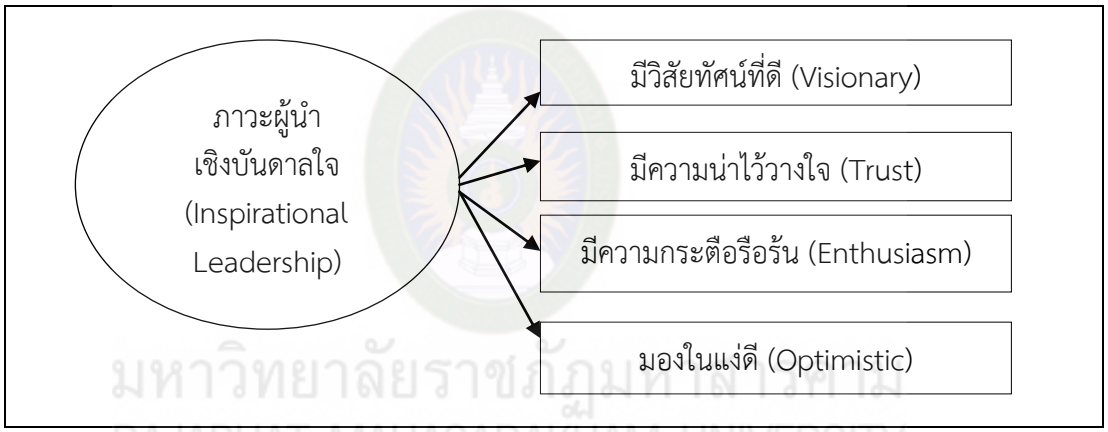
คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	สราญรัตน์ จันทมล	ปรเมธ สมบูรณ์ (2556)	James (2012)	Forman (2013)	Lattimer (2013)	Mindler (2014)	Krishnan (2014)	Power (2014)	Rao (2015)	Newlands (2015)	Cousin (2015)	Prime (2015)	Roberts (2016)	**ความถี่**
19. กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงาน (encourage potential)									✓				✓	2
20. มีความสง่างาม (With elegance)											✓	✓		2
21. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)			✓				✓							2
22. รับฟังผู้อื่น (Listen to others)										✓				1
23. สร้างวัฒนธรรมในการทำงาน (Create a culture of work)				✓										1
24. สร้างให้เกิดความร่วมมือ (Create a Partnership)				✓										1
25. ได้รับความเคารพ (Respect)						✓								1
26. มีเรื่องราวที่น่าจดจำ (memorable stories)									✓					1
27. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible working)									✓		✓			2
28. มีความมั่นใจ (confidently)											✓			1
29. มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี (Good decision)											✓			1
30. มีสมรรถนะในการเลือกสรร (Performance of services)											✓			1
31. มีความละเอียดรอบคอบ (carefully)											✓			1
32. มีจิตนาการ (have imagined)											✓			1
33. ตำหนิเพื่อก่อ (Take blame & give credit)													✓	1
34. มีความคิดสร้างสรรค์ (Ideas to action)													✓	1
35. มีการควบคุมตนเอง (Inner and self- directed)					✓									1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจพบว่ามีคุณลักษณะที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 35 คุณลักษณะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 7 ขึ้นไปเพื่อคัดสรรเป็นคุณลักษณะที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 4 ด้านดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
2. มีความน่าไว้วางใจ(Trust)
3. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
4. มองในแง่ดี (Optimistic)

จากคุณลักษณะหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจได้ดังภาพที่ 2.1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 2.1 *ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ*

ภาพที่ 2.1 แสดงการวัดภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่ได้รับการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความน่าไว้วางใจ 3) มีความกระตือรือร้น 4) มองในแง่ดี

ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาคุณลักษณะย่อยของแต่ละคุณลักษณะ ซึ่งเมื่อกำหนดได้คุณลักษณะย่อยของแต่ละคุณลักษณะแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละคุณลักษณะย่อยของแต่ละคุณลักษณะต่อไป

2.3.3 คุณลักษณะของมีวิสัยทัศน์

2.3.3.1 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Akbarzadeh

Akbarzadeh (2011) ได้กล่าวว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีสัญญาณบางอย่างที่ทำโดดเด่นออกมาที่ทุกคนรอบข้างรับรู้ได้และเขาได้เขียนถึง 7 สัญญาณของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Seven Signs of Visionary Leaders) ดังนี้ 1) มีจินตนาการ (imaginative) 2) มุ่งเน้นในภาพใหญ่ (big-picture oriented) 3) มุ่งเน้นเรื่องราวในปัจจุบัน (focused and present) 4) เปิดกว้างยอมรับความคิดใหม่ ๆ (open minded and fan of new ideas) 5) มีทัศนคติที่ดีจะมีพลังกระตุ้นในเชิงบวก (positive energizers) 6)ไม่กลัวที่จะล้มเหลว (never afraid of failures) 7) สื่อสารการแบ่งบันวิสัยทัศน์เพื่อไปสู่ความฝันให้เป็นจริง (share and communicate the dream/vision)

2.3.3.2 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Denker

Denker (2012) ได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Characteristics of Visionary Leadership) ดังนี้ 1) มียุทธวิธีและความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา (Able to view tactical problems or initiatives from a broad perspective and emphasizes solutions that support the organizations strategic objectives) 2) สร้างความท้าทายผลักดันเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Challenges and pushes the organization to constantly improve andgrow) 3) สนับสนุนความคิดของผู้อื่น (Supports and champions the strategic initiatives of others)

2.3.3.3 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Morley

Morley (2013) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เขาได้เขียนถึงลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (11 Characteristics of Visionary Leaders) ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ (Vision-More than anything elsevisionaries are propelled by great) 2) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) 3) มีความเสียสละ (Sacrifice) 4) ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 5) เป็นผู้มองในแง่ดี (Optimism) 6) ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (Never Give Up) 7) มีความสามารถที่หลากหลาย (Ability) 8) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relate to Others) 9) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (profound humility)10) มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) 11) มีจิตบริการเสียสละให้คนอื่น (Servant of Others)

2.3.3.4 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Marcus

Marcus (2013) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะเจ็ดอย่างดังนี้ (Seven qualities of visionary leaders) ดังนี้ 1) มองอนาคตในแง่ที่ดี (Optimistic about the future) 2) มุ่งเน้นจุดแข็งของคนอื่น (Focused on the best in their people) 3) พอใจในสิ่งที่

ตนเองมีอยู่ (Never satisfied but always content) 4) ต้องทำเพื่อวันพรุ่งนี้ (Consumed with making tomorrow better than today) 5) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Accepting of change) 6) มีสิ่งพิเศษในตัวเอง (Inclusive not exclusive) 7) ชนะใจคนอื่นหรือซื้อใจคนอื่นด้วยการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Personally bought in)

2.3.3.5 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Montgomery

Montgomery (2015) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพที่จะเกิดในอนาคตขององค์กรได้และต้องรู้วิธีการที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ เขาได้เขียนถึง 3 ลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (3 characteristics of a visionary leader) มีคุณลักษณะดังนี้ 1) รู้จักสไตล์ตัวเอง (They know their leadership style) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์รู้จักตัวเองเป็นอย่างดี จะมีความมั่นใจในความสามารถและทักษะของตนเองรู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง 2) เป็นผู้สร้างแรงกระตุ้นการทำงานในองค์กร (They are a catalyst) 3) ประเมินสถานการณ์อย่างแม่นยำซึ่งง่ายต่อการตัดสินใจ (They are intuitive decision-makers)

2.3.3.6 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Jeffrey

Jeffrey (2016) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (10 Attributes of Visionary Leaders) ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) 2) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotionally Intelligent) 3) มีใจเปิดกว้าง (Open Minded) 4) มีจินตนาการ (Imaginative) 5) มีความเด็ดเดี่ยว (Resolute) 6) ผลักดันความยากลำบากและความพ่ายแพ้ (visionary leaders push through difficulties and setbacks) 7) สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ (Collaborative) 8) มีความกล้าและยินดียอมรับกับความเสี่ยง (Bold) 9) มีพรสวรรค์ในการดึงดูดผู้คนมาร่วมมือทำงาน (Magnetic) 10) มองในแง่ดี (Optimistic)

2.3.3.7 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Drucker

Drucker (2017) ได้เขียนในหนังสือThe Effective Executiveในเรื่อง Six Habits of a Visionary Leader ซึ่งเขากล่าวถึง นิสัยของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทั้งหกอย่าง ดังนี้ 1)มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Have Communicator a Clear Vision) มีมุมมองที่จะพัฒนาในระยะยาว 2) มีอิทธิพลเป็นคนที่น่าเชื่อถือ (Influence Influencers) 3) สร้างทีมงานเพื่อไปสู่ชัยชนะ (Build a Winning Team) 4) มีความรู้สึกเข้าใจคนอื่น (Be a People Person) 5) มีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงาน (Attitudes Really Matter) 6)ไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ (Never Give Up)

2.3.3.8 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Roberts

Roberts (2017) ได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Characteristics of Visionary Leadership) ซึ่งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพจะนำทีมไปสู่การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีการแสดงวิสัยทัศน์ในเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Vision of positive and inspirational) 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร (Organized Learning) 3) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) สร้างสรรค์นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมจะให้ความเคารพและให้เกียรติคนอื่น (Building Relationships) 5) เฝ้าติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Pioneering)

2.3.3.9 งค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Patrick

Patrick (2017) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นแรงบันดาลใจของทีมงานเพื่อความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เขาได้เขียนถึง Characteristics of Visionary Leadership มีคุณลักษณะดังนี้1) มีการสื่อสารที่ดี (GoodCommunicator) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี 2) มีพลังดึงดูดพิเศษ (Charismatic Leader) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ยังมีความสามารถพิเศษความมหัศจรรย์ของความเป็นผู้นำจะปลุกใจสร้างความจงรักภักดีเป็นที่นิยม 3) เป็นหัวหน้าทุกอย่าง (Chief Organizer) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นหัวหน้าในการมอบหมายงาน 4) เป็นผู้กล้าเสี่ยง (Risk-taker) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีความโดดเด่นเป็นผู้รับความเสี่ยงอย่างเต็มใจ 5) เป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planner)

2.3.3.10 คุณลักษณะของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Kalayjian

Kalayjian (2017) ได้เขียนใน 12 Secrets of Visionary Leader ใน Powered by Joomla. เขาได้กล่าวถึง 12 ความลับของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดังนี้ 1) รวบรวมทีมงานที่มีความสามารถโดยเฉพาะของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Gather a circle of dedicated individuals) 2) สื่อสารกับบุคคลอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (Communicate effectively with team members and other like-minded leaders) 3) รู้จักที่จะฝึกการให้อภัย (practicing forgiveness) 4) เป็นผู้ตั้งมั่นในสติ (Be authentic and mindful) 5) รับรู้ถึงอุปสรรคที่ขวางหน้าและเผชิญอุปสรรคไปสู่เป้าหมาย (Know your obstacles) 6) สร้างข้อตกลงร่วมกัน (Create team charter) 7) มีความเชื่อมั่นในทีมงาน (Believe in your team and empower them) 8) ให้การเสริมแรงที่ดีและวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ (Give positive reinforcements and constructive criticisms) 9) ทำให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วม (Keep your team engaged) 10) ปฏิบัติควบคุมทีมอยู่ในความสงบเรียบร้อย (Practice calmness and meditation for inner peace) 11) จัดลำดับความสำคัญในการทำงาน (Prioritize and perceive) 12) เป็นแบบอย่างที่ดีสู่ความสงบสุข (Be a positive role model to navigate chaos peacefully)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์คุณลักษณะย่อยของมีวิสัยทัศน์ จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าคุณลักษณะบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อคุณลักษณะที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมคุณลักษณะอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่ง ดังนี้

1) มีความกล้า (Lexitron) คุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) ไม่กลัวที่จะล้มเหลว (never afraid of failures) 2) สร้างความท้าทายผลักดันเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (challenges and pushes the organization to constantly improve and grow) 3)ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ (Never Give Up) 4) มีความกล้าและยินดียอมรับกับความเสี่ยง (Bold) 5) ไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ (never give up) 6) เป็นผู้กล้าเสี่ยง (risk-taker) 7) รับรู้ถึงอุปสรรคที่ขวางหน้าและเผชิญอุปสรรคไปสู่เป้าหมาย (Know your obstacles)

2) มีจินตนาการ (imaginative) คุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีจินตนาการ (imaginative) 2) มียุทธวิธีและความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา (Able to view tactical problems or initiatives from a broad perspective and emphasizes solutions that support the organizations strategic objectives) 3) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (innovation) 4) มีจินตนาการ (imaginative) 5) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (innovation) 6)ให้การเสริมแรงที่ดีและวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ (Give positive reinforcements and constructive criticisms)

3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) คุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้1) เปิดกว้างยอมรับความคิดใหม่ๆ (open minded and fan of new ideas) 2) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting of change) 3) มีใจเปิดกว้าง (Open Minded) 4) เฝ้าติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Pioneering) 5) สร้างข้อตกลงร่วมกัน (Create team charter)

4) มีการสื่อสารที่ดี มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีการสื่อสารเพื่อแบ่งปันวิสัยทัศน์ 2) มีการสื่อสารที่ดี 3) สื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล

5) ความคิดเชิงบวก มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มองในแง่ดี 2) มองอนาคตในแง่ดี 3) มองในแง่ดี

6) สร้างแรงบันดาลใจ มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) กระตุ้นในเชิงบวก 2) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 3) สนับสนุนความคิดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

7) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี 2) มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นที่ดี 3) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในทีม

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 7 รายการข้างต้น และจากคุณลักษณะที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.2 โดยคุณลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.2

สังเคราะห์คุณลักษณะของมีวิสัยทัศน์

คุณลักษณะมีวิสัยทัศน์	Akbarzadeh (2011)	Denker (2012)	Morley (2013)	Marcus (2013)	Montgomery (2015)	Jeffrey (2016)	Drucker (2017	Roberts (2017)	Patrick (2017)	Kalayjian (2017)	รวม
1. มีความกล้า (Lexitron)	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	7
2. มีจินตนาการ (imaginative)	✓	✓	✓			✓		✓		✓	6
3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)	✓			✓		✓		✓		✓	5
4. มีการสื่อสารที่ดี (Good Communicator)	✓								✓	✓	3
5. ความคิดเชิงบวก (Optimistic)			✓	✓		✓					3
6. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)					✓	✓		✓			3
7. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (Relate to Others)			✓			✓		✓			3
8. มีพลังวิเศษในตัวเอง (Inclusive not exclusive)				✓		✓			✓		3
9. ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ (Vision propelled)			✓				✓				2
10. มีความเด็ดเดี่ยว (Resolute)	✓					✓					2
11. สร้างทีมสู่ชัยชนะ (Build a Winning Team)							✓			✓	2
12. เข้าใจคนอื่น (Be a People Person)			✓				✓				2
13. มีอิทธิพลน่าเชื่อถือ (Influence Influencers)				✓			✓				2
14. มุ่งเน้นเรื่องราวในปัจจุบัน (focused and present)	✓										1
15. มีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงาน (Attitudes Really Matter)							✓				1
16. ผลักดันความยากลำบากสู่เป้าหมาย (push through difficulties)						✓					1

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

คุณลักษณะมีวิสัยทัศน์	Akbarzadeh (2011)	Denker (2012)	Morley (2013)	Marcus (2013)	Montgomery (2015)	Jeffrey (2016)	Drucker (2017	Roberts (2017)	Patrick (2017)	Kalayjian (2017)	รวม
17. ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร (Organized Learning)								✓			1
18. มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Excellence)			✓								1
19. มีความสามารถที่หลากหลาย (Ability)			✓								1
20. มุ่งเน้นภาพใหญ่ (big-picture oriented)	✓										1
21. รู้จักสไตล์ตัวเอง (know their style)					✓						1
22. ประเมินสถานการณ์ต่อการตัดสินใจ (intuitive decision-makers)					✓						1
23. นักวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planner)									✓		1
24. สนับสุนความคิดของคนอื่น (Supports strategic initiatives of others)		✓									1
25. มีความเสียสละ (Sacrifice)			✓								1
26. ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)			✓								1
27. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (profound humility)			✓								1
28. มุ่งเน้นจุดแข็งของคนอื่น (Focused on the best in their people)				✓							1
29. พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ (Never satisfied but always content)				✓							1
30. ทำเพื่อวันพรุ่งนี้ (Consumed with making tomorrow better than today)				✓							1
31. มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotionally Intelligent)						✓					1
32. เป็นหัวหน้าในการทำงาน (Chief Organizer)									✓		1
33. รู้จักการให้อภัย (practicing forgiveness)										✓	1
34. มีสติ (Be authentic and mindful)										✓	1
35. เชื่อมั่นในทีมงาน (Believe in your team and empower them)										✓	1

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

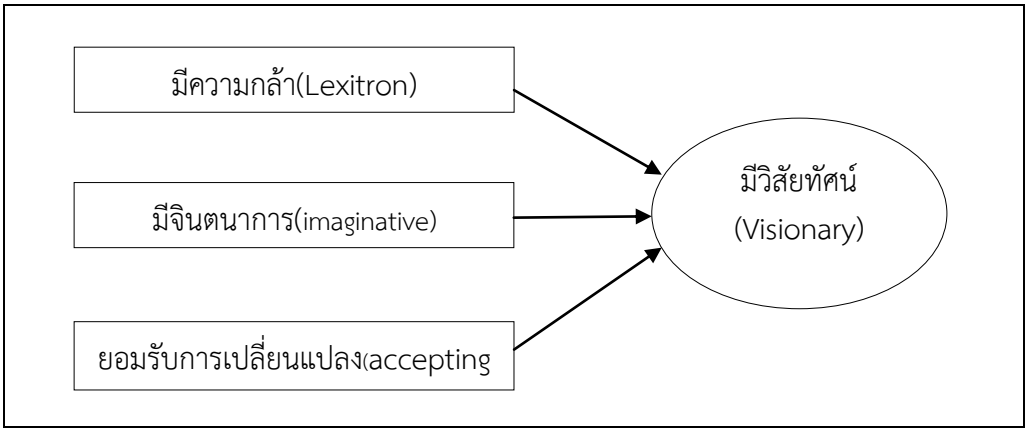
คุณลักษณะมีวิสัยทัศน์	Akbarzadeh (2011)	Denker (2012)	Morley (2013)	Marcus (2013)	Montgomery (2015)	Jeffrey (2016)	Drucker (2017	Roberts (2017)	Patrick (2017)	Kalayjian (2017)	รวม
36. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม (Keep your team engaged)										✓	1
37. จัดลำดับความสำคัญในการทำงาน (Prioritize and perceive)										✓	1
38. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Be a positive role model to navigate chaos peacefully										✓	1
39. ควบคุมความสงบเรียบร้อยในองค์กร (Practice calmness and meditation for inner peace)										✓	1
รวม	7	3	11	7	3	10	6	5	5	12	68

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีคุณลักษณะที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 39 คุณลักษณะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นคุณลักษณะที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความกล้า (Lexitron)
2. มีจินตนาการ (imaginative)
3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากคุณลักษณะหลักข้างต้นสามารถสร้างคุณลักษณะมีวิสัยทัศน์ได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 คุณลักษณะมีวิสัยทัศน์

จากภาพที่ 2.2 แสดงคุณลักษณะมีวิสัยทัศน์ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) มีความกล้า 2) มีจินตนาการ 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความกล้า”

Yell (2017) ได้ให้ทัศนะของบุคคลที่มีความกล้าโดยกล่าวว่าคนกล้าเสี่ยงจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (achievement-driven) ซึ่งจะตรวจสอบได้จากค่าความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรและความเต็มใจในการแสวงหาการสนับสนุน 2) มีมุมมองที่กว้าง (Broad scanning) เข้าใจในภาพกว้างหรือมุมกว้าง ไม่มองเฉพาะการตัดสินใจในการแก้ปัญหา 3) มีกรอบแนวคิด (conceptual thinking) สามารถประยุกต์ประสบการณ์และรูปแบบความคิด แต่ไม่ใช่การนำข้อมูลมาร้อยเปอร์เซ็นต์แต่ควรเป็นการสุ่มหรือคาดการณ์ 4) มีความรับผิดชอบ (accountability) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร

Piscione (2014) ให้นิยามของมีความกล้าหมายถึงเป็นคุณลักษณะของบุคลที่กล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งไดสิ่งหนึ่งซึ่งลักษณะของบุคคลที่มีความกล้าเสี่ยงมักจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความกล้าหาญ (boldness) 2) มีความคิดสร้างสรรค์ (creative) 3) มีความใฝ่รู้ (curiosity) 4) มุ่งสร้างสรรค์พัฒนา (promotion-focused) 5) มีที่ปรึกษา (having a mentor) ผู้ที่กล้าเสี่ยงต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน (liked-minded) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 6) เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ (believe that anything is possible) 7) ยอมรับความล้มเหลว (embrace failure)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Pierce (2013) ให้นิยามของมีความกล้าว่าเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำซึ่งและผู้นำที่มีความกล้าเสี่ยงจะเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะในการทำงาน องค์ประกอบของผู้นำกล้าเสี่ยง ดังนี้ 1) มีพลังอำนาจ (power) มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลได้ในระดับสูง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ (creative) เป็นบุคคลที่เปิดรับความคิดใหม่ๆ และมีความเต็มใจที่จะลงมือกระทำในสิ่งที่แปลกใหม่เพื่อสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ 3)คิดบวก (positive) ไม่มีผู้ใดที่จะเกิดมาได้อย่างสมบูรณ์แบบ ผู้นำที่คิดบวกจึงกล้าที่จะก้าวเพื่อไขว่คว้าโอกาสให้กับตนเอง 4) มีความสามารถในการคำนวณความเสี่ยง (calculated risks) เป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ ประเมินความคุ้มค่าในการทำงาน และมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ 5) มีความมั่นใจ (confidence) มีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อคว้าโอกาสที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

Twain (2007) ให้นิยามของมีความกล้าหมายถึง ความกล้าเสี่ยงและความกล้าหาญเป็นลักษณะชีวิตพื้นฐานที่มักพบในบุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้นำ ผู้ที่มีความกล้าหาญจะสงบเมื่อเผชิญวิกฤตร้ายแรง โดยพยายามที่จะเอาชนะความกลัว ไม่ยอมให้ความกลัวมาขัดความมุ่งมั่นของตน ในขณะที่คนอื่นอาจหวั่นไหวและเกิดความกลัว ความกล้าหาญจะเป็นแรงกระตุ้นให้คิดแง่บวกต่อปัญหา พยายามคิดหาทางออก และถ่ายทอดเป็นคำพูดที่มีพลังและให้กำลังใจทุกคนให้กล้าเผชิญปัญหาทั้งนี้ เพราะความหวาดกลัวของผู้นำ จะนำความพ่ายแพ้ ล้มเหลวมาสู่คนที่อยู่ภายใต้ทั้งทีม ดังนั้น เส้นทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญ เราจำเป็นฝึกฝนลักษณะนิสัยแห่งความกล้าเสี่ยงและความกล้าหาญ โดยต้องปรับความเชื่อ ความคิด และความกล้าหาญในการตัดสินใจ

จากนิยามของกล้าเสี่ยงตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความกล้าเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง บุคคลกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) กล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเอง 2) กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 3) กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ 4) ท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ5) กล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีจินตนาการ”

Wikipedia (2558) ให้นิยามของมีจินตนาการหมายถึง เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้ไม่ได้รับรู้ผ่านการมองเห็น การได้ยิน หรือผ่านวิธีการรับรู้อื่น ๆ จินตนาการถือได้ว่าเป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และยังเป็นรากฐานในการรวมประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกันการฝึกการสร้างจินตนาการสามารถทำได้โดยการฟังเรื่องเล่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุชาติ เถาทอง (2550) ให้นิยามของมีจินตนาการหมายถึงการคิดสร้างภาพในจิตใจหรือพลังของจิตที่สร้างภาพขันใหม่ภายในใจให้น่าพอใจกว่า สวยกว่า เป็นระเบียบกว่าหรือร้ายกาจกว่าสิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติทั่วไป จินตนาการทำให้เกิดภาพขึ้นในสำนึกเรียกว่า “จินตภาพ” จินตภาพเหล่านี้เชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ได้นับสะสมอยู่ภายใน จินตนาการเป็นผลมาจากอวัยวะสัมผัสของมนุษย์ปะทะกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เกิดเป็นประสบการณ์สั่งสมแล้วจึงประยุกต์โดยการเพิ่มเติม ตัดทอนหรือผสมผสานประสบการณ์ๆถ่ายทอดออกมาเป็นผลงานศิลปะหรือเกิดจินตภาพนึกคิดไปเองอาจจะมีหรือไม่มีในโลกนี้ก็ได้

Ocean Dragon (2013) ให้นิยามมีจินตนาการว่าหมายถึงการสร้างภาพในใจ ซึ่งภาพในใจไม่จำเป็นต้องเป็นความจริงเสมอไป เป็นสิ่งที่เราสมมุติขึ้นมาแต่มีพลังมากพอที่เราจะปล่อยสู่โลกแห่งความจริงได้

Merrian-webster online dictionary (2017A) ให้นิยามมีจินตนาการว่าหมายถึงการกระทำหรือการใช้พลังงานของการสร้างจิตของบางสิ่งบางอย่างไม่ได้อยู่ถึงความรู้สึกหรือไม่เคยมาก่อนการรับรู้ในความเป็นจริงทั้งหมด

Good Therapy (2015) ให้นิยามของมีจินตนาการหมายถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยการฝันสถานการณ์ใหม่เรื่องราวอันน่าอัศจรรย์และการแสดงภาพ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์เช่นศิลปินและนักเขียนมักคิดว่ามีอิทธิพลและจินตนาการในการใช้งาน ในด้านจิตวิทยาจินตนาการโดยทั่วไปหมายถึงความสามารถในการแสดงถึงความรู้สึกทางจิตที่ไม่อยู่ในร่างกายตัวอย่างเช่นเมื่อคนพิจารณากลิ่นและรสของมะนาวโดยไม่เห็นหรือชิมผลไม้เธอหรือเธอจะมีส่วนร่วมในจินตนาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากนิยามของมีจินตนาการ ตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีจินตนาการ เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) นำความรู้ไปใช้งานจริง 3) แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 4) ทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ยอมรับการเปลี่ยนแปลง”

มินทร์ อิงค์ธเนศ (2556) ให้กล่าวถึงวิธีที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่จะเกิดขึ้น เขาได้อ้างถึงนักวิชาการท่านหนึ่ง ชื่อ John Fisher ได้กล่าวว่า "เมื่อคนเราต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลง (โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยที่เราไม่ได้มีเวลาได้ทำใจไว้ก่อนนานๆ) แต่ละคนอาจจะมีช่วงเวลาที่ต้องปรับตัวสั้นยาวแตกต่างกัน" บทความของนักวิชาการหลายๆ ท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็เห็นว่าแนวคิดคล้ายกัน จึงขอนำมาสรุปสั้นๆ แบบ

Simple Simple โดยขอแนะนำให้รู้จัก “SARAH” สภาวะการปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ Shock - ภาวะประหลาดใจ ตกใจ เมื่อทราบว่ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น (โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแบบไม่ได้รู้เนื้อรู้ตัว) Anxiety / Anger - ภาวะเกิดความกระวนกระวายใจ เพราะไม่มีข้อมูลเพียงพอทำให้คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดได้ยาก รู้สึกขาดการควบคุมสถานการณ์ Resistance/Rejection - ภาวะปฏิเสธ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คนที่อยู่ในภาวะนี้อาจจะทำตัวเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น ทำงานแบบเดิมๆ ไม่ยอมรับวิธีการใหม่ๆ ใครจะทำอย่างไรก็ไม่สนที่ฝรั่งเรียกว่า “Head in the sand syndrome” คิดเอาเองว่าเมื่อมองไม่เห็น ก็คือ ไม่ได้มีอะไรแปลกใหม่เกิดขึ้น เป็นภาวะของการปฏิเสธความจริงที่เกิดขึ้น Acceptance - ภาวะที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยอาจคิดตระหนักได้ หรือได้ข้อมูลมากขึ้น หรือได้เห็นผลดีที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป ทำให้รู้สึกมั่นใจมากขึ้น Harness - ภาวะที่ควบคุมบังเหียนได้ด้วยตัวเอง ซึ่งหมายถึง การปรับตัวในทางที่ดีเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การศึกษาหาทักษะเพิ่มเติม การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ข้อแนะนำสำหรับท่านที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับตัวให้เข้าสู่ภาวะ Harness ให้เร็วที่สุด เช่น 1.สอบถามข้อมูล ฟังข้อเท็จจริง 2.ลองคิดดูว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเพราะอะไร มีข้อดีอย่างไรต่อองค์กรและต่อตนเองอย่างไร และจะมีผลกระทบต่อตนเองอย่างไร (แนะให้ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์) 3.ซื่อสัตย์กับตัวเอง ตรวจสอบว่าตนเองอยู่ในภาวะใด หากยังคงอยู่ในภาวะลบต่อการเปลี่ยนแปลง แนะนำให้ค่อยๆลองใช้เหตุผลกับตัวเอง 4.วิเคราะห์ตัวเองว่ามีทักษะที่จะก้าวทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หากมีสิ่งที่ควรปรับปรุงให้ปรึกษาหัวหน้างาน ขอแนะให้มองตนเองหลายๆมุม (คงไม่มีใครเก่งไปเสียทุกอย่าง) จุดแกร่งของคนเรานั้นประกอบด้วย 3 ด้านหลักๆ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) แนะให้ลองคิดว่า การปรับเปลี่ยนเป็นโอกาสให้เราพัฒนาตนเอง ศึกษาความรู้เพิ่ม เสริมทักษะ และที่สำคัญคือการมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อองค์กร และต่อตนเอง

รวีวรรณ อัชฌาศัย (2545) ให้นิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลงหมายถึง กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในสมองโดยผ่านการรับรู้เรียนรู้ และทดลองปฏิบัติจนเกิดพฤติกรรมการยอมรับและนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

Hovland and Irving (1959, อ้างถึงใน กวิสรา แซ่ลิ้ม, 2552) ให้นิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลงหมายถึงกระบวนการที่นำไปสู่ความเชื่อในสิ่งที่ได้รับ จัดเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับข่าวสารซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดความสนใจแล้วผู้รับข่าวสารจะตีความหมายของข่าวสารนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจขึ้นแล้วเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งที่ได้รับ ซึ่งกล่าวได้ว่าเริ่มมีการยอมรับในขั้นต้นแล้วและผลที่ตามมาคือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้แก่ เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลของการสื่อสารที่ผู้รับสารจะแสดงออก สามารถสังเกตเห็นได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Rogers and Shoemaker (1971) ให้นิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลงหมายถึง เป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคลซึ่งเริ่มต้นด้วยการเริ่มรู้หรือได้ยินเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่แล้วไปสิ้นสุดลงด้วยการตัดสินใจยอมรับไปปฏิบัติกระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Learning and Decision Making) โดยได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มรู้หรือรับรู้ (Awareness) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับเรื่องใหม่หรือความคิดใหม่ ขั้นที่ 2 ขั้นสู่ความสนใจ (Interest) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มมีความสนใจในแนวความคิดใหม่จึงพยายามใฝ่หาความรู้ในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาแยกแยะความเป็นไปได้ประโยชน์และความเหมาะสม ขั้นที่ 3 ขั้นไตร่ตรอง (Evaluation) เป็นขั้นที่บุคคลศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่แล้วคิดเปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่าถ้ารับเอาแนวความคิดใหม่มาปฏิบัติจะเกิดผลดีหรือไม่ดีอย่างไรบ้าง ในขณะนี้และในอนาคต ควรหรือไม่ที่จะทดลองดูก่อน หากรู้สึกว่ามีผลดีมากกว่าจะตัดสินใจทดลองดูเพื่อให้เกิดความแน่ใจก่อนที่จะรับไปปฏิบัติจริง ๆ ขั้นที่ 4 ขั้นทดลองทำ (Trial) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองทำตามแนวความคิดใหม่โดยทำการทดลองแต่เพียงเล็กน้อย เพื่อดูว่าจะเข้ากันหรือไม่กับสภาวการณ์ในปัจจุบันของตนและผลจะออกมาตามที่คาดคิดไว้หรือไม่ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่นั้นซึ่งผลจากการทดลองจะมีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ ที่จะปฏิเสธหรือยอมรับต่อไป ขั้นที่ 5 ขั้นนำไปปฏิบัติหรือขั้นยอมรับ (Adoption) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจรับแนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติดูและทราบผลเป็นที่พอใจแล้ว

ปานใจ หาญสมุทร์ (2547) ให้นิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลงหมายถึงการตัดสินใจที่เกิดจากกระบวนการทางจิตใจในการที่จะรับเอานวัตกรรมไปใช้ โดยผ่านขั้นตอนการเรียนรู้การตัดสินใจและการทดลองนำไปปฏิบัติ ซึ่งเมื่อเกิดความไม่แน่ใจว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดีกว่า มีประโยชน์มากกว่า ก็จะตัดสินใจยอมรับในนวัตกรรมนั้นโดยการยอมรับนวัตกรรมจะยังคงอยู่ต่อไปจนกว่าจะมีนวัตกรรมใหม่ที่ดีกว่า หรือได้รับการยืนยันว่าสิ่งเดิมไม่เป็นผลดี การยอมรับนวัตกรรมก็จะสิ้นสุดลง โดยกระบวนการนี้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและคุณลักษณะของนวัตกรรม

จากนิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่เกิดทางจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนำไปใช้โดยผ่านการไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติหรือยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) กระบวนการตัดสินใจ 2) รับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น 3) การไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติ 4) ยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง 5) ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “มีวิสัยทัศน์” ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและวัดได้ในคุณลักษณะที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) มีความกล้า(Lexitron) 2) มีจินตนาการ (imaginative) 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) ข้างต้นและผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชีของคุณลักษณะ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

คุณลักษณะย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะมีวิสัยทัศน์

คุณลักษณะย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
มีความกล้า (Lexitron)	บุคคลกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	1) กล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 2) กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ 3) ท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ 4) กล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
มีจินตนาการ (imaginative)	ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ	1) มีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) นำความรู้ไปใช้งานจริง 3) แก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้น 4) ทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ
ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)	กระบวนการตัดสินใจที่เกิดทางจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนำไปใช้โดยผ่านการไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติหรือยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	1) กระบวนการตัดสินใจ 2) รับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น 3) การไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติ 4) ยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง 5) ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.4 คุณลักษณะของมีความน่าไว้วางใจ

2.3.4.1 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Devin

Devin (2006) ได้ทำวิจัยเรื่อง The Four Elements of Trust จากการวิจัยบ่งชี้ว่าความไว้วางใจเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ที่แท้จริง ความไว้วางใจของครูในหลักการได้รับการแสดงเพื่อให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพและความไว้วางใจมากขึ้นความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ในบทความนี้เขาได้กล่าวถึงสี่องค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจ ดังนี้ 1) มีความคงเส้นคงวา (consistency) 2) มีความเห็นอกเห็นใจ (compassion)เขาใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) มีการสื่อสารที่ดี (communication) 4) มีความสามารถ (competency)

2.3.4.2 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Ayers

Ayers (2009) กล่าวผู้นำที่ดีต้องสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ผู้นำมืออาชีพต้องสร้างความน่าไว้วางใจให้กับองค์กร ซึ่งเขาได้ศึกษาพฤติกรรมองค์ประกอบของความไว้วางใจ (the elements of trust) ดังนี้ 1) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) 2) มีความเห็นที่สอดคล้องตรงกัน (congruence) 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (acceptance) 4) มีความใจกว้าง (openness)

2.3.4.3 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Galford and DrapeauGalford and Drapeau (2010) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจในนิตนสาร QuickMBAเรื่อง The Trusted Leader เขากล่าวว่าผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจมีสามองค์ประกอบดังนี้ 1) ความสามารถ (ability) 2) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) มีความใกล้ชิดสนิทกับผู้อื่นได้ง่าย(Intimacy) 4) มีความเป็นตัวของตัวเองสูง (Self-orientation)

2.3.4.4 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Campbell

Campbell (2010) เขาได้เขียนใน View from Wit's End เรื่องเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานของผู้ที่จะได้ความน่าไว้วางใจ (Fundamental elements of trust) ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 2) มีความหนักแน่นเข้มแข็ง (Strength) 3) มีความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) 4) มีความสามารถ (Ability) 5) มีความน่าเชื่อถือ (Credibility)

2.3.4.5 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Gregory

Gregory (2010) ได้กล่าวถึง 4 องค์ประกอบของความน่าไว้วางใจที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันที่ประสบความสำเร็จ (4 Elements of Trust Needed for Successful Collaboration) ดังนี้1) มีความสามารถ (Competence) 2) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) 4) มีการสื่อสารที่ดี (Communication)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.4.6 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ McGowan

Mcgowan (2012) ได้กล่าวถึงThe 3 Elements of Trust องค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างให้เกิดความน่าไว้วางใจ 1) มีความสามารถสร้างแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้คนที่จะทำหน้าที่บางอย่างเกิดความความเชื่อมั่นที่จะทำสิ่งนั้น ดังนั้นการที่จะทำให้เกิดความน่าไว้วางใจจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสิ่งนั้นก่อน 2) มีความสามารถ (Capability) คนที่จะได้รับความน่าไว้วางใจจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านทักษะต่างๆที่หลากหลาย 3) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) เป็นบุคคลที่สร้างความเชื่อมั่นให้บุคคลอื่นได้

2.3.4.7 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Bazin

Bazin (2015) เป็นประธานของบริษัท SmartChic เป็นงานด้านการให้คำปรึกษาด้านการพูด และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำระดับสูงกว่า 20 ปี โดยจบปริญญาโทด้านการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา นอกจากนี้เขามีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างแรงจูงใจ ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีความน่าไว้วางใจไว้ 9 ประการดังนี้ (9 Traits of Trustworthy People) 1) เป็นคนน่าเชื่อถือ (They are authentic) 2) มีความสม่ำเสมอคงเส้นคงวา (They are consistent) 3) มีความซื่อสัตย์ (They have integrity) 4) มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น (They are compassionate) 5) เป็นคนใจดี (They are kind) 6) เป็นคนมีไหวพริบ/เฉลียวฉลาด (They are resourceful) 7) เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (They are connectors) 8) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (They are humble) 9) เป็นคนที่สร้างประโยชน์เพื่อคนอื่นเสมอ (They are available)

2.3.4.8 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Schwieters

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Schwieters (2015) เป็นผู้นำระดับโลกด้านผู้บริโภคและสินค้าและบริการอุตสาหกรรม PwC เยอรมนี ได้เขียนเกี่ยวกับวิธีที่จะสร้างความไว้วางใจ (To rebuild trust) โดยกล่าวว่าคนที่จะได้รับความไว้วางใจต้องมีสามสิ่งดังนี้ 1) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (legitimacy) 2) เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ (effectiveness) 3) มีความโปร่งใส (transparency)

2.3.4.9 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Jones

Jones (2016) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ เขาได้ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์พบว่าองค์ประกอบที่มีบทบาทของความน่าไว้วางใจมีหกองค์ประกอบด้วยกัน (The 6 Elements of Trust) คือ1) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) 2) มีความเห็นที่สอดคล้องตรงกัน(Congruence) 3) ได้รับการยอมรับ (Acceptance) 4) มีความใจกว้าง (Openness) 5) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) 6) มีความซื่อสัตย์ (Honesty)

2.3.4.10 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของRigby

Rigby (2016) เป็นผู้อำนวยการสร้างบุคลิกภาพและผู้ฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพในอังกฤษและตะวันออกกลาง ปัจจุบันเขาเป็นอาศัยอยู่ในประเทศดูไบในฐานะผู้ฝึกอบรม

ด้านบุคลิกภาพให้กับผู้บริหารระดับสูงและเป็นวิทยากรการประชุมและใช้ NLP ความฉลาดทางอารมณ์และสติปัญญา เขาได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความไว้วางใจไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (Four essential components of trust) 1) มีความซื้อสัตย์ (Integrity) 2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจ (Intent) 3) มีความสามารถ (Capabilities) 4) มีศักยภาพในการทำให้สำเร็จ (Results)

2.3.4.11 คุณลักษณะของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Popcak

Popcak (2016) เป็นนักเขียนและพิธีกรของ More2Life Radio และผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติในการให้คำปรึกษาแบบอภิบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความผิดปกติทางอารมณ์ (ภาวะซึมเศร้าความวิตกกังวล) และปัญหาการแต่งงานและครอบครัว เขาได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่น่าไว้วางใจไว้ 4 ประการ คือ (The 4 traits of trustworthy people) 1) มีความสามารถ (Ability) 2) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) 3) มีความเมตตากรุณา (Benevolence) 4) มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา (Consistency)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดคุณลักษณะของมีความน่าไว้วางใจ (Trust) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 11 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าคุณลักษณะที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์คุณลักษณะมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดคุณลักษณะที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมคุณลักษณะอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันและนำมาจัดเป็นกลุ่มคุณลักษณะเดียวกัน ดังนี้

1) มีความสามารถ (ability) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีความสามารถ (competency) 2) มีความสามารถ (ability) 3) มีความสามารถ (Ability) 4) มีความสามารถ (Competence) 5) มีความสามารถ (Capability) 6) ความสามารถ (Capabilities) 7) มีความสามารถ (Ability)

2) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีความน่าเชื่อถือ (reliability 2) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) 4) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability 5) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) 6) เป็นคนน่าเชื่อถือ (They are authentic) 7) มีความน่าเชื่อถือ(Reliability)

3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) เป็นผู้ที่ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 2) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) 3) มีความซื่อสัตย์ (They have integrity) 4) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (legitimacy) 5) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) 6) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) 7) มีความซื่อสัตย์ (Integrity)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4) มีความคงเส้นคงวา (consistency) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีความคงเส้นคงวา (consistency 2) มีความสม่ำเสมอคงเส้นคงวา (They are consistent) 3) มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา (Consistency)

5) มีความเห็นอกเห็นใจ (compassion) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) ความเห็นอกเห็นใจ (compassion) 2) มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น (They are compassionate) 3) มีความเมตตากรุณา (Benevolence)

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 5 รายการข้างต้น และจากคุณลักษณะที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.4 โดยคุณลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.4

สังเคราะห์คุณลักษณะมีความน่าไว้วางใจ

คุณลักษณะของมีความน่าไว้วางใจ	Devin (2006)	Ayers (2009)	Galford and Drapeau (2010)	Campbell (2010)	Gregory (2010)	Mcgowan (2012)	Bazin (2015)	Schwieters (2015)	Jones (2016)	Rigby (2016)	Popcak (2016)	รวม
1. มีความสามารถ (ability)	✓		✓	✓	✓	✓				✓	✓	7
2. มีความน่าเชื่อถือ (reliability)		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			7
3. มีความซื่อสัตย์ (integrity)				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
4. มีความคงเส้นคงวา (consistency)	✓						✓				✓	3
5. มีความเห็นอกเห็นใจ (compassion)	✓						✓				✓	3
6. มีความเห็นที่สอดคล้องกัน (congruence)		✓							✓			2
7. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (acceptance)		✓							✓			2
8. เป็นคนใจกว้าง (openness)		✓							✓			2
9. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (connectors)			✓				✓					2
10. มีความเป็นตัวของตัวเอง (Self-orientation)			✓	✓								2
11. มีการสื่อสารที่ดี (communication)	✓				✓							2
12. มีความหนักแน่นเข้มแข็ง (strength)				✓								1
13. มีความสามารถสร้างแรงจูงใจ (motive)						✓						1

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

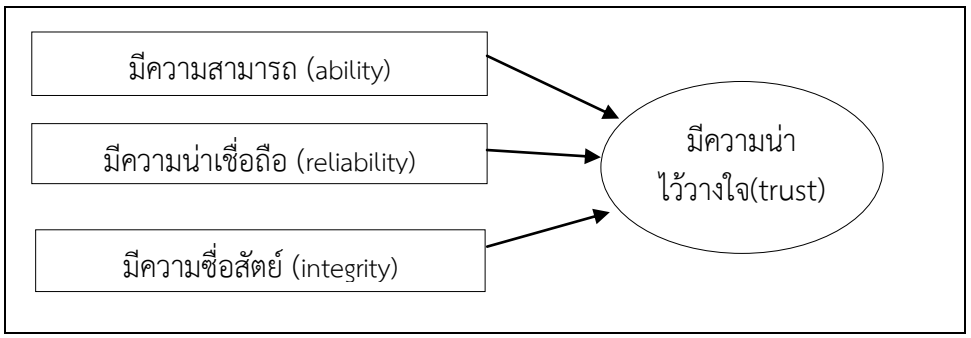
ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

คุณลักษณะของมีความน่าไว้วางใจ	Devin (2006)	Ayers (2009)	Galford and Drapeau (2010)	Campbell (2010)	Gregory (2010)	Mcgowan (2012)	Bazin (2015)	Schwieters (2015)	Jones (2016)	Rigby (2016)	Popcak (2016)	รวม
14. เป็นคนใจดี (kind)							✓					1
15. เฉลียวฉลาด (resourceful)							✓					1
16. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (humble)							✓					1
17. ทำประโยชน์ให้คนอื่นเสมอ (available)							✓					1
18. เป็นคนที่มีคุณภาพ (effectiveness)								✓				1
19. มีความโปร่งใส (transparency)								✓				1
20. มีความรับผิดชอบ (responsibility)									✓			1
21. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ (intent)										✓		1
22. มีศักยภาพในการทำให้สำเร็จ (results)										✓		1
รวม	4	4	4	5	4	3	9	3	6	4	4	50

จากตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของการมีความน่าไว้วางใจ พบว่ามีคุณลักษณะที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 22 คุณลักษณะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 7 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นคุณลักษณะที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความสามารถ (Ability)
2. มีความน่าเชื่อถือ (Reliability)
3. มีความซื่อสัตย์ (Integrity)

จากคุณลักษณะข้างต้นสามารถสร้างคุณลักษณะมีความน่าไว้วางใจประกอบได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 คุณลักษณะของมีความน่าไว้วางใจ

จากภาพที่ 2.3 แสดงการวัดมีความน่าไว้วางใจ มีคุณลักษณะที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) มีความสามารถ 2) มีความน่าเชื่อถือ 3) มีความซื่อสัตย์

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความสามารถ”

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ (2549) ให้นิยามของมีความสามารถว่าหมายถึงการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารการศึกษาจะแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ทักษะและความประพฤติที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ สมรรถนะ Competency มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน (Result)

นพรัตน์ โพธ์ศรีทอง (2550) ให้นิยามของมีความสามารถว่าหมายถึงเป็นพฤติกรรมเชิงคุณลั กษณะส่วนบุคคลและความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมที่องค์การต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธ์กิจ และตามแผนที่วางไว้ โดยสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ทักษะความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นได้แก่ วิธีคิดอุปนิสัยและแรงจูงใจโดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้องแสดงออกมาให้เห็นได้ โดยการวัดหรือประเมินได้และรวมถึงความสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

Kelly and Thomas (1998) ให้นิยามของมีความสามารถว่าหมายถึง ความพร้อมที่จะเรียน ศักยภาพ ประวัติในการเรียนของบุคคล ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะแตกต่างกนไป ด้านศักยภาพในการเรียนรู้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกบระดับพัฒนาการหรือวุฒิภาวะ ประการต่อมาความสามารถและสมรรถภาพของร่างกาย (รวมทั้งศักยภาพทางด้านประสาท กล้ามเนื้อและสติปัญญาและอีกหลายประการ ก็คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ค่านิยม การมองตนเอง และจินตนาการ เป็นต้น) และประการสุดท้ายคือการเรียนรู้ที่ผ่านมาหรือพื้นฐานรวมทั้งหลักการที่มีอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Robbins (1993, อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551) ให้นิยามของมีความสามารถว่าหมายถึง สมรรถภาพของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้เป็นผลสำเร็จ” ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมามีคุณลักษณะและความสามารถที่ไม่เท่ากัน องค์การจึงควรเข้าใจธรรมชาติและหาวิธีดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้แสดงออกมาในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

Tawee (2016) ให้นิยามของมีความสามารถว่าหมายถึง ศักยภาพในการทำหน้าที่ทำงานหรือธุรกรรมใดๆให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ตามที่ตั้งใจไว้สิ่งที่ครูและอาจารย์สอนเรานั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับความรู้ และแนวทางปฏิบัติในการใช้ความรู้

Sathaporn (2008) ให้นิยามของมีความสามารถว่าหมายถึงความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่า ๆ กัน

จากนิยามของมีความสามารถ ตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความสามารถ เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง สมรรถภาพและความชำนาญของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือธุรกรรมใดๆ โดยใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะให้งานนั้นๆให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ตามที่ตั้งใจไว้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) มีสมรรถภาพที่จะทำภารกิจต่าง ๆให้สำเร็จ 2) ใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะเพื่อให้งานนั้นๆให้สำเร็จลุล่วง 3) มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความน่าเชื่อถือ”

Moorman, Zaltman and Deshpand (1992) ให้นิยามของมีความน่าเชื่อถือว่าหมายถึง เป็นการเจตนาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อถือไว้วางใจที่มีต่อผู้ที่มี ส่วนร่วมซึ่งเกิดจากการที่ผู้ที่ไว้วางใจไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

Sztompka (1999) ให้นิยามของมีความน่าเชื่อถือว่าหมายถึง “การพนันหรือการคาดเดา (Bet) ต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้อื่นในอนาคต” และกล่าวว่าความเชื่อถือไว้วางใจประกอบด้วย 7 ปัจจัยได้แก่ความสม่ำเสมอ (Regularity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) การเป็นตัวแทน (Representativeness) ความยุติธรรม (Fairness) ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) และความเมตตากรุณา (Benevolence)

จากเว็บไซต์ Free Tools (2003) ให้นิยามของมีความน่าเชื่อถือว่าหมายถึงคนที่สามารถที่จะ ได้รับความไว้วางใจ คาดเดาได้หรือเชื่อถือได้

Thom, Hall and Pawlson (2004) ได้นิยามความเชื่อถือไว้วางใจไว้ว่าการเต็มใจหรือยินยอมให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจทำในสิ่งที่ผู้ที่เชื่อถือไว้วางใจสามารถช่วยเหลือตนเองหรือทำเองได้

Nationejobs.com (2006) ให้นิยามของมีความน่าเชื่อถือว่าหมายถึง การเป็นคนที่คนอื่น สามารถจะเชื่อได้ ความเป็นคนที่เชื่อได้ จะนำมา ซึ่งความไว้วางใจ และความไว้วางใจนี้เองที่ทำให้คนๆ นั้น ประสบความสำเร็จ ในการติดต่อสัมพันธ์ กับผู้คน อะไรบ้างล่ะ ที่แสดงให้เห็นได้ว่าเขา หรือเธอผู้นั้น เป็นคนน่าเชื่อถือ ซึ่งพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความน่าเชื่อถือคือ ความคงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา คำพูดเหล่านี้ดูจะมีเหตุผล คาดการณ์อุปสรรคล่วงหน้าได้ พัฒนาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ

Jobsdb.com (2014) ให้นิยามของมีความน่าเชื่อถือว่าหมายถึง สถานภาพที่เราสร้างขึ้นมาจากพฤติกรรมของเราที่ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เป็นพฤติกรรมที่ดี ที่เราสะสมไว้ทุก ๆ วัน เป็นเวลายาวนาน จากอดีตถึงปัจจุบัน การจะมีความน่าเชื่อถือนั้น คือ การมีพฤติกรรมในการทำงานหลายอย่างรวมๆ กันซึ่งสามารถสรุปพฤติกรรมที่มีความน่าเชื่อถือได้ดังนี้ 1) เมื่อมีใครถามปัญหาเรามักจะตอบได้อย่างถูกต้อง 2) วางตัวเหมาะสมทุกสถานการณ์ และมีพฤติกรรมส่วนตัวที่ดีอยู่เสมอ 3) เป็นคนเปิดเผย จริงใจ จนผู้คนเขาวางใจได้ 4) มีจิตใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง 5) มี Team spirit มีจิตใจช่วยเหลือผู้อื่น รักหมู่คณะ 6) เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น 7) ยอมรับความจริงเสมอ 8) มีความเป็นผู้ใหญ่ (Maturity)

จากนิยามของมีความน่าเชื่อถือ ตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความ น่าเชื่อถือ เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความคงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา วางตัวเหมาะสมในทุกสถานการณ์ เป็นคนเปิดเผย จริงใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลและมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) มีความคงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา 2) วางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ 3) เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร 4) ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล 6) มีการพัฒนาความรู้ความชำนาญของตนเอง

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความซื่อสัตย์”

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2547) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่าหมายถึง การประพฤติตนตรงความเป็นจริง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม พูดแต่ความเป็นจริงปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กลไม่โลภ ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตนอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รสิตา กุดแถลง (2550) ได้อธิบายลักษณะของความซื่อสัตย์ ไว้ว่า บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ จะมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความซื่อตรง 2) มีความนับถือตนเอง 3)ไม่หลอกลวงตนเอง 4) เป็นผู้ที่มีความละอายต่อการกระทำผิด 5) ไม่คิดคดต่อผู้อื่น 6) ไม่ลักขโมย 7) ประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง 8) รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย 9) รักษากฎระเบียบของสังคมและหน่วยงานไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมและสังคม

กฤติพงศ์ บุญรงค์ (2550) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่าหมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงเช่นตรงต่อหน้าที่ตรงต่อคำพูดตรงต่อกฎเกณฑ์ปฏิบัติอย่างตรงไป

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่าหมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้องเหมาะสม ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งกาย วาจา ใจ

Love Well Press (2013) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าไม่ได้ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม หากสิ่งที่ทำคือการฝ่าฝืนกฎหมายหรือหากต้องซ่อนสิ่งที่กำลังทำเพราะประสบปัญหานั่นคือความไม่ซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพูดและการแสดงความจริง ความซื่อสัตย์สุจริตแต่ละประเภทแสดงออกได้ดังนี้ ความซื่อสัตย์เป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่คุณพูด ความซื่อสัตย์คือการพูดความจริง การพูดสิ่งที่ไม่เป็นความจริงหรือที่คิดว่าอาจจะไม่เป็นความจริงหรือการที่ปกปิดความจริงเท่ากับเป็นการโกหกทุกประเภท การโกหกไม่สุจริต (เรียกอีกอย่างว่าการไม่สุจริต) เพราะกำลังพูดบางอย่างที่ไม่เป็นความจริง ตัวอย่างของการพูดความจริงที่ซื่อสัตย์หมายถึง 1) ความซื่อสัตย์สุจริตหมายถึงคุณไม่ได้พูดถึงสิ่งที่คนอื่นไม่เป็นความจริง คุณไม่ได้ซื่อสัตย์ถ้าคุณทำข่าวลือเกี่ยวกับใครบางคนหรือถ้าคุณแบ่งปันข่าวลือที่คนอื่นทำขึ้น 2) ความซื่อสัตย์หมายถึงคุณยอมรับการกระทำของคุณแม้ว่าคุณจะประสบปัญหาก็ตาม คุณไม่ซื่อสัตย์ถ้าคุณปฏิเสธคุณทำอะไรผิดพลาดเมื่อคุณทำมันจริงๆ 3) ความซื่อสัตย์หมายถึงคุณอธิบายถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง คุณไม่ซื่อสัตย์ถ้าคุณพูดอะไรบางอย่างเกิดขึ้นเมื่อมีการเกิดขึ้นอีกทางหนึ่ง

ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร (2016) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่าหมายถึง ประพฤติตรงไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อ สัตย์คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

Visitors (2017) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่าหมายถึงความซื่อสัตย์สุจริตเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างและมีผลต่อชีวิตของเราในรูปแบบต่างๆ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นการแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น ความไม่ซื่อสัตย์ไม่เคารพผู้อื่นหรือตัวเราเอง ความซื่อสัตย์สุจริตทำให้ชีวิตมีความเปิดเผยความน่าเชื่อถือและความจริงใจ มันหมายถึงการจัดการที่จะอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในแสง ความไม่ซื่อสัตย์พยายามปกปิดบังแดดหรือปกปิด มันเป็นนิสัยที่จะมีชีวิตอยู่อย่างน้อยส่วนหนึ่งในความมืด ความซื่อสัตย์หมายถึงการบอกความจริงกับตัวเองและคนอื่นแม้ว่าจะเป็นเรื่องยากก็ตาม ความซื่อสัตย์เป็นมากกว่าแค่ไม่โกหก; เป็นความจงรักภักดีอย่างจริงใจต่อความจริง คนที่ซื่อสัตย์แสวงหาความจริงด้วยใจที่เปิดเผยและพยายามสื่อสารความจริงอย่างชัดเจน ความซื่อสัตย์เริ่มต้นภายในตัวเราเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ส่วนตัวของเราและในที่สุดก็มีสีสันและชี้นำทุกสิ่งทุกอย่างที่เราทำ คนซื่อสัตย์เป็นที่น่าเชื่อถือ พวกเขาสามารถวางใจได้ว่าเป็นผู้ที่อ้างตัวว่าเป็นเพื่อหมายถึงสิ่งที่พวกเขากล่าวและรักษาคำพูดไว้ ระดับความซื่อสัตย์สุจริตที่เรามีชีวิตอยู่มีอิทธิพลต่อทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตของเราจากความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ไปสู่ภาพลักษณ์ของเราเอง ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมส่วนบุคคลที่มีหลายคนที่ยิ่งใหญ่ในประวัติศาสตร์และโดยผู้ที่กำลังทำงานไปสู่การสำนึกสูงสุดของตัวเอง

จากนิยามของความซื่อสัตย์ตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของ มีความซื่อสัตย์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่นไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมมีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) ความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น 2) ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 3) ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม 4)ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม5) รับรู้หน้าที่ของตนเอง 6) ปฏิบัติอย่างหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “มีความน่าไว้วางใจ” ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและวัดได้ในคุณลักษณะที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) มีความสามารถ (Ability) 2) มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) 3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) ข้างต้นและผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชีของคุณลักษณะดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5

คุณลักษณะย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะมีความน่าไว้วางใจ

คุณลักษณะย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. มีความสามารถ (Ability)	สมรรถภาพและความชำนาญของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือธุรกรรมใดๆ โดยใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะให้งานนั้นๆให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ตามที่ตั้งใจไว้ตามวัตถุประสงค์	1) มีสมรรถภาพที่จะทำภารกิจต่าง ๆให้สำเร็จ 2) ใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะเพื่อให้งานนั้นๆให้สำเร็จลุล่วง 3) มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย
2. มีความน่าเชื่อถือ (Reliability)	คนที่สามารถที่จะ ได้รับความไว้วางใจจะประพฤติในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้ว่างานนั้นจะหนักหรือบุคคลที่สามารถคาดหวังในการปฏิบัติงานได้	1)มีความคงเส้นคงวารักษาคำมั่นสัญญา 2)วางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ 3)เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร 4)ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ 5)ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล 6)มีการพัฒนาความรู้ความชำนาญของตนเอง
3. มีความซื่อสัตย์ (Integrity)	การแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมมีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง	1) แสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น 2) ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 3) ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม 5) รับรู้หน้าที่ของตนเอง 6) ปฏิบัติอย่างหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.5 คุณลักษณะของมีความกระตือรือร้น

2.3.5.1 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะ Central

Central (2001) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้น (Enthusiastic Teacher Behaviors) พบว่าพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความกระตือรือร้นสามารถอธิบายเป็นกลุ่มพฤติกรรมทางวาจาและอวัจนภาษา ซึ่งถ่ายทอดทัศนคติด้านในของครูให้กับนักเรียน นักเรียนที่จะรับรู้ทัศนคติของครูนี้และจะสามารถที่จะตอบสนองในทางที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ พฤติกรรมดังกล่าวคือ 1) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะใช้น้ำเสียงได้ดีมีความน่าสนใจ(Vary your speaking voice) 2) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะใช้ภาษากายในการจำลองสาธิตในการเรียนโดยมีการสื่อสารได้อย่างมากมาย (Body language) 3) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะมีใบหน้าที่แช่มชื่นเบิกบานบ่งบอกถึงความสุข (Facial expression) 4) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะให้กำลังใจและกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้เรียนเสมอ (Encouragement) 5) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะให้คำเสนอแนะแก่ผู้เรียนเสมอ (Feedback) 6) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นดวงตาจะสะท้อนความตื่นเต้นมีพลังในการเรียนการสอน (Eyes mirror the excitement in your teaching)

2.3.5.2 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Russell

Russell (2008) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง Enthusiastic Educational Leadership ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมผู้นำด้านการศึกษา โดยการการสัมภาษณ์ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่รวบรวมนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่าความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะความเป็นผู้นำ ผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่ความกระตือรือร้นจะมีลักษณะในการทำงานดังนี้ 1) ผู้นำที่ความกระตือรือร้นจะมีลักษณะในการทำงานจะพยายามที่จะบรรลุความคืบหน้าผ่านการทำงานร่วมกัน (seek to achieve progress through collaboration) 2) ผู้นำที่ความกระตือรือร้นจะมีลักษณะการทำงานที่ถึงแสดงจริยธรรมในการทำงานที่แข็งแกร่ง (exhibit a strong work ethic) 3) ผู้นำที่ความกระตือรือร้นจะมีลักษณะในการทำงานโดยชี้แจงการทำงานตัวเองและคนอื่น ๆ ถึงวิธีการปฏิบัติภารกิจขององค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ (clarify for themselves and others how the organizational)

2.3.5.3 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Parker

Parker (2010) ศาสตราจารย์กิตติคุณ (ฟิสิกส์) ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอดาโฮ เขาเป็นผู้เขียนหนังสือ 25 เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ, การเขียนและการฟังเพลง เขาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น (Characteristics of an Enthusiastic Person) ดังนี้ 1) มีความรักในสิ่งที่เขาทำ (has a passion for what he does) 2) เป็นผู้มีรอยยิ้ม

และเปี่ยมด้วยความสุขตลอดเวลา (He is smiling and appears happy most of the time) 3) มีความมั่นใจในตัวเอง (self-confident)ไม่เห็นปัญหาเป็นอุปสรรคแต่จะเป็นความท้าทาย มีความมั่นใจว่าไม่มีอะไรที่จะหยุดยั้งในการที่จะบรรลุเป้าหมาย 4) มีความทุ่มเทในการทำงานสูง (highly dedicated) 5) มีแผนการสำหรับอนาคต (plans for the future) 6) ชอบที่จะค้นหาสิ่งใหม่ๆ (love to try new things) 7) คนที่มีความกระตือรือร้นจะยอมรับสิ่งที่ทำเพื่อทำให้ดีขึ้น (Enthusiastic people get things done - usually much faster and better) 8) บุคคลที่มีความกระตือรือร้นจะมีการสื่อสารที่ดี (Enthusiastic people are usually good communicators)

2.3.5.4 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Bursey

Bursey (2011) Bursey เป็นตำรวจนักสืบ/ในลอนดอน 33 ปีและขณะนี้ผู้ประกอบการตลาดเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จนักการตลาดอินเทอร์เน็ตและสำนักพิมพ์เขาได้กล่าวถึงห้าลักษณะผู้ที่มีความกระตือรือร้น (5 Attributes Enthusiastic People Share) ดังนี้ 1) ปลดปล่อยกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน (Radiate Great Energy) 2) แสดงความเชื่อมั่นในตัวเองเสมอ (Display Supreme Confidence) 3) แสดงความเป็นผู้นำที่โดดเด่น (Show Outstanding Leadership) 4) มีความรักและปรารถนาในสิ่งที่ทำ (Passion and Desire) 5) มีทักษะการสื่อสารที่ดี (Good Communication Skills)

2.3.5.5 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Angelou

Angelou (2012) ได้กล่าวถึงหกลักษณะผู้ที่มีความกระตือรือร้น(The Six Characteristics of Enthusiastic People) ดังนี้ 1) ผู้ที่มีความกระตือรือร้นจะมีพลังอำนาจที่สื่อถึงคนอื่น (Enthusiastic people radiate energy) 2) ผู้ที่มีความกระตือรือร้นจะอยากรู้อยากเห็น และมีความสนใจ (Enthusiastic people are curious and interested) 3) ผู้ที่มีความกระตือรือร้นจะมีจุดเน้นที่ดี (Enthusiastic people focus on the good) 4) ผู้ที่มีความกระตือรือร้นจะมีอารมณ์ขัน หัวเราะบ่อย(Enthusiastic people feel deeply and laugh often) 5) ผู้ที่มีความกระตือรือร้นจะทำในสิ่งที่พวกเขารักมีความรักและหลงใหลสิ่งที่ทำ (Enthusiastic people do something they love) 6) ผู้ที่มีความกระตือรือร้นจะมีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อตอบตอบสนองวัตถุประสงค์ (Enthusiastic people serve a greater purpose)

2.3.5.6 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Marcdante

Marcdante (2013) ได้กล่าวถึง หกลักษณะของคนที่มีความกระตือรือร้นสูง (six characteristics of highly enthusiastic people) ดังนี้ 1) มีพลังงานพัฒนาศักยภาพในตนเอง (Radiate energy) 2) มีความอยากรู้อยากเห็นและสนใจในชีวิต (Are curious and interested in life) 3) มีจุดเน้นที่ดี (Are focused on the good) 4) มีความรู้สึกเบิกบานอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(Feeling merry often) 5) รักในสิ่งที่ทำ (Have something they love doing) 6) ปรารถนาวัตถุประสงค์มากกว่าตัวเอง (Serve a greater purpose than themselves)

2.3.5.7 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ WorkVenture

Work Venture (2015) เว็บไซต์ที่เกี่ยวกับการหางานได้เขียนเรื่อง Enthusiasm for the new date กล่าวว่าหากทุกคนต้องการความสำเร็จในการทำสิ่งที่สำคัญต่างๆ สิ่งที่จำเป็นต้องมีคือความกระตือรือร้น ความกระตือรือร้นนั้นมีพลังที่สามารถทำให้ผู้คนรอบข้างสามารถสัมผัสได้ สำหรับผู้ที่มีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้านั้นมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) รักในสิ่งที่คุณทำ (Love what you do) 2) รู้คุณค่าในสรรพสิ่ง (Know the value) 3) มองในแง่ดี (optimistic) 4) เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆให้เกิดขึ้น (A pioneer) 5) มีเหตุผล (realistic) 6) มีความอยากรู้อยากเห็นและมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (be inquisitive and personal Development)

2.3.5.8 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Hopkin

Hopkin (2016) ได้เขียนเรื่อง Leadership and Enthusiasm เขากล่าวว่าผู้นำที่จะประสบความสำเร็จที่สามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าได้สำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือความกระตือรือร้น เขาได้แนะวิธีที่จะทำให้องค์กรมีความกระกระตือรือร้นดังนี้ 1) สร้างวิสัยทัศน์ (Create the Vision) ผู้นำที่สร้างความกระตือรือร้นต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะนำองค์ไปยังทิศทางเป้าหมายเพื่อให้ทีมงานมีความทะเยอทะยานไปยังเป้าหมายขององค์กร 2) ผู้นำเป็นผู้ที่เห็นภาพใหญ่สำหรับองค์กร ไม่ควรเก็บไว้กับตัวเองควรแบ่งปันวิสัยทัศน์ที่จะไปสู่ความสำเร็จ โดยสื่อสารทางคำพูดและการกระทำของผู้นำ ให้พวกเขารู้สึกความรักในตัวของผู้นำ (Share Your Optimism) 3) สร้างวัฒนธรรมแห่งความกระตือรือร้น (Build a Culture of Enthusiasm) ทัศนคติของผู้นำจะเป็นวัฒนธรรมของความสำเร็จ โดยการพัฒนาทีมและให้โอกาสทีมที่สร้างความสำเร็จ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

2.3.5.9 คุณลักษณะของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Lint

Lint (2016) ได้กล่าวถึง Nine Characteristics of Enthusiastic People.ดังนี้ 1) ผู้ที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง (Enthusiasm is the confidence) 2) เป็นผู้มีแรงผลักดันเป็นพิเศษ (This person possesses a special driving force) 3) ผู้ที่มีความกระตือรือร้นเลือกที่จะทำในทางเลือกที่ง่ายก่อนเสมอ (This person easily makes choices) 4) เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (He dares to take risks) 5) เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ที่น่ามหัศจรรย์ (He possesses an extraordinary creativity) 6) เป็นผู้มีพรสวรรค์ที่ซ้อนเร้นอยู่ (This person has a mysterious charisma) 7) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ทำ (He has an unwavering faith) 8) เป็นผู้มีการแสดงออกถึงการอุทิศตนความเสียสละสูง (This person exhibits

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

a high level of dedication) 9) เป็นผู้ใช้ประสบการณ์เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะดำเนินการบรรลุเพื่อตามภารกิจ (He is original in his approach and experiences total freedom while fulfilling his mission)

2.3.5.10 คุณลักษณะของมีความกระตือรือร้น ตามทัศนะของ I Need Motivation

จากเว็บไซด์ I need Motivation (2017) ได้กล่าวว่าความกระตือรือร้นเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งหากต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เขาได้เรื่อง 10 Ways To Have Amazing Enthusiasm ที่จะนำไปสู่ความกระตือรือร้น มีดังต่อไปนี้ 1) มีความรักในสิ่งที่ทำ (Be passionate) 2) แสดงความกตัญญูหรือขอบคุณกับงานที่ทำ (Be grateful) 3) มีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ (Be proud) 4) แสดงความคิดที่สร้างสรรค์ (Be creative) 5) ทุ่มเททำงานแบบเชิงรุก มีความสุขกับการทำงาน (Be proactive) 6) มีเหตุมีผลรักษาความเหมาะสม (Be reasonable) 7) มีความอดทนอดกลั้น (Be patient) 8) มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Be enlightened) 9) อยากรู้อยากเห็นปรับปรุงพัฒนาตนเองเสมอ(be inquisitive) 10) มีความขะมักเขม้น (Be positive)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดคุณลักษณะของมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าคุณลักษณะที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์คุณลักษณะมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดคุณลักษณะที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมคุณลักษณะอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นกลุ่มคุณลักษณะเดียวกัน ดังนี้

1) มีความรักในสิ่งที่ทำ มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีความรักในสิ่งที่เขาทำ 2) มีความรักและปรารถนาในสิ่งที่ทำ 3) มีความรักและหลงใหลในสิ่งที่คุณทำ 4) รักในสิ่งที่ทำ 5) รักในสิ่งที่ทำ 6) มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในสิ่งที่ทำ 7) มีความรักในสิ่งที่ทำ

2) มีความอยากรู้อยากเห็น มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) ชอบที่จะค้นหาสิ่งใหม่ ๆ 2) อยากรู้อยากเห็น และมีความสนใจ 3) มีความอยากรู้อยากเห็นและสนใจในชีวิต 4) มีความอยากรู้อยากเห็นและมีการพัฒนาตัวเอง 5) อยากรู้อยากเห็นปรับปรุงพัฒนาตนเองเสมอ

3) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีพลังอำนาจที่สื่อถึงคนอื่น 2) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง 3) ปลดปล่อยกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน 4) มีแรงผลักดันพิเศษ 5) ดวงตาจะสะท้อนความตื่นเต้นมีพลังในการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4) มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างสรรค์สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น 3) มีความคิดสร้างสรรค์

5) เบิกบาน มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีรอยยิ้มที่เปรี่ยมด้วยความสุข 2) เบิกบาน 3) แช่มชื่นเบิกบาน

จากการกำหนดชื่อคุณลักษณะ 5 รายการข้างต้น และจากคุณลักษณะที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.6 โดยคุณลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย(conceptual framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.6

สังเคราะห์คุณลักษณะของมีความกระตือรือร้น

มีความกระตือรือร้น	Central (2001)	Russell (2008)	Parker (2010)	Bursey (2011)	Angelou (2012)	Marcdante (2013)	Work Venture (2015)	Hopkin (2016)	Lint (2016)	I need Motivation (2017)	**รวม**
1. รักในสิ่งที่ทำ (Be passionate)			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
2. มีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)			✓		✓	✓	✓			✓	5
3. มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)	✓			✓	✓	✓			✓		5
4. มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity)							✓		✓	✓	3
5. เบิกบาน (Feeling merry often)	✓		✓			✓					3
4. มั่นใจใจตนเอง (self-confident)			✓	✓					✓		3
5. อุทิศตนเสียสละ (exhibits dedication)					✓				✓		2
6. มีการสื่อสารที่ดี (good communicators)			✓	✓							2
9. มีจุดเน้นที่ดี (focus on the good)					✓	✓					2
10. มีเหตุมีผลรักษาความเหมาะสม (Be reasonable)							✓			✓	1
11. มีความทุ่มเทในการทำงานสูง (highly dedicated)			✓								1
12. มีอารมณ์ขัน (feel deeply and laugh often)					✓						1

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

มีความกระตือรือร้น	Central (2001)	Russell (2008)	Parker (2010)	Bursey (2011)	Angelou (2012)	Marcdante (2013)	Work Venture (2015)	Hopkin (2016)	Lint (2016)	I need Motivation (2017)	รวม
13. ใช้ทางเลือกที่ง่ายก่อนเสมอ (easily makes choices)									✓		1
14. กล้าเสี่ยง (take risks)									✓		1
15. มีพรสวรรค์ซ่อนอยู่ (has a mysterious charisma)									✓		1
16. ใช้ประสบการณ์ในการทำงาน (experiences while fulfilling)									✓		1
17. มีการวางแผนสำหรับอนาคต (plans for the future)			✓								1
18. ยอมรับสิ่งที่ทำเพื่อให้ดียิ่งขึ้น (get things done better)			✓								1
19. ใช้ภาษากายในการสื่อสาร (Body language)	✓										1
20. รู้คุณค่าของสรรพสิ่ง (Know the value)							✓				1
21. ปารถนาวัตถุมากกว่าตนเอง (Serve a greater purpose than themselves)						✓					1
22. แสดงความเป็นผู้นำที่โดดเด่น (Show Outstanding Leadership)				✓							1
23. ทำงานร่วมกับคนอื่น (seek to achieve progress through collaboration)		✓									1
24. ให้ข้อเสนอแนะคนอื่น (Feedback)	✓										1
25. มีจริยธรรมในการทำงาน (exhibit a strong work ethic)		✓									1
26. ชี้แจงการทำงานของตนเอง (clarify for themselves and others)		✓									1
27. มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ดี (Good Vision)								✓			1
28. แบ่งปันสิ่งที่ดี (Share Your Optimism)								✓			1
29. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี (Build a Culture of Enthusiasm)								✓			1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ต่อ)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

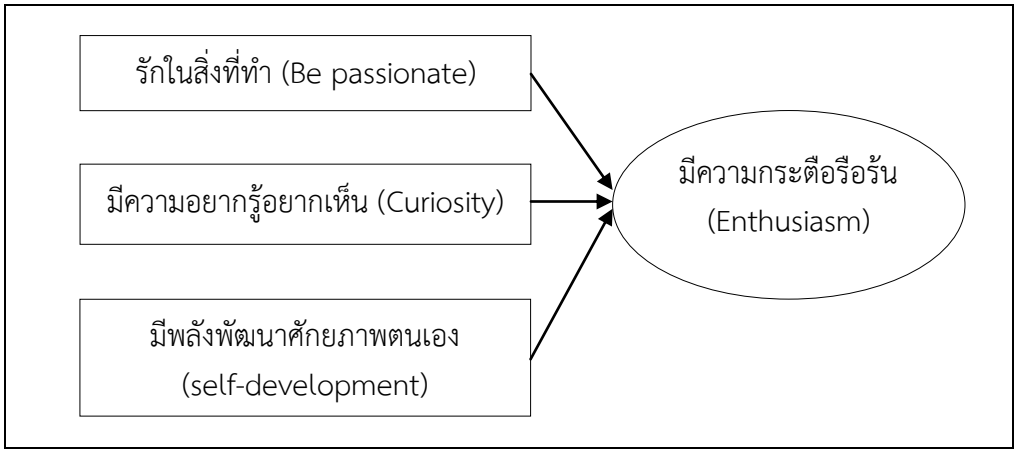
มีความกระตือรือร้น	Central (2001)	Russell (2008)	Parker (2010)	Bursey (2011)	Angelou (2012)	Marcdante (2013)	Work Venture (2015)	Hopkin (2016)	Lint (2016)	I need Motivation (2017)	**รวม**
30. กระตุ้นแรงจูงใจ (Encouragement)	✓										1
31. มีความอดทนอดกลั้น (Be patient)										✓	1
32. มีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ (Be proud)										✓	1
33. มีความเขมักเขม้น (Be positive)										✓	1
34. ทำงานเชิงรุก (Be proactive)										✓	1
35. มีความความกตัญญู (Be grateful)										✓	1
36. มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Be enlightened)										✓	1
37. มองในแง่ดี (optimistic)							✓				1
38. ใช้น้ำเสียงได้ดีมีความน่าสนใจ (Vary your speaking voice)	✓										1
รวม	6	3	8	5	6	6	6	3	9	10	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของการมีความกระตือรือร้น พบว่ามีคุณลักษณะที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 38 คุณลักษณะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นคุณลักษณะที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1. รักในสิ่งที่ทำ (Be passionate)
2. มีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
3. มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)

จากคุณลักษณะข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดมีความกระตือรือร้น ได้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 คุณลักษณะมีความกระตือรือร้น

จากภาพที่ 2.4 แสดงการวัดมีความกระตือรือร้นคุณลักษณะ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) มีความสุขในสิ่งที่ทำ 2) มีความอยากรู้อยากเห็น 3) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความรักในสิ่งที่ทำ”

จรรยา ดาสา (2552) ให้นิยามของมีความรักในสิ่งที่ทำ ว่าหมายถึง การสร้างความรักในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความสะดวกราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความรักจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความรักในที่ทำงานได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำการได้ทำงานที่ดีและภูมิใจกับงานที่ตนทำได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมี ความสำคัญ การที่มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ การมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ความรู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554) ให้นิยามของมีความรักในสิ่งที่ทำว่าหมายถึง จงรักในสิ่งที่ทำ จงทำให้สิ่งที่ตนเองรัก มากกว่าการทำงานเพื่อเห็นแก่เงินจำนวนมาก ถ้าหากท่านทำให้สิ่งที่รักจนประสบความสำเร็จ ขยายความเรื่องของใจรักในงานว่ามีประโยชน์ต่างๆ ดังนี้ 1) คนที่มีใจรักในงานที่ตนเองทำ มีใจรักในงานที่ตนเองทำ 2) คนที่มีใจรักในงานที่ตนเองทำ จะเกิดความรู้สึกอยากทำ

มีความขยันขันแข็ง ทำงานนั้นด้วยความสนุกสนาน เกิดความกระตือรือร้นในงานที่ตนเองทำ 3) คนที่มีใจรักในงานที่ตนเองทำ งานนั้นจะช่วยเพิ่มพูนพลังใจ ช่วยให้เรามีสุขภาพจิตที่ดี แจ่มใส อยู่เสมอ 4) คนที่มีใจรักในงานที่ตนเองทำ มักสามารถเปลี่ยนสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ เช่น สองพี่คนตระกูลไรต์ ประดิษฐ์เครื่องบินลำแรกของโลกได้

Manion (2003) ให้นิยามของมีความรักในสิ่งที่ทำว่าหมายถึง เป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์การสูง

Warr (1990, อ้างถึงใน พรรณภา สืบสุข, 2548) ให้นิยามของมีความรักในสิ่งที่ทำว่าหมายถึง ความรักในการทำงานเป็นความรู้สึก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความ กระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า 1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอในในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดย เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Friedrickson (2006) ให้นิยามของ มีความรักในสิ่งที่ทำว่า หมายถึง มองความรักในการทำงานต่างออกไปไม่ได้มองแค่เพียงอารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนาน หรือตื่นเต้นแต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงานโดยให้ความเห็นว่าความรักในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้าย หรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ซึ่งจะทำให้ได้รับความสุขที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Makikangas, Feldt and Kinnunen (2007) ให้นิยามของมีความรักในสิ่งที่ทำว่าหมายถึง ความรักเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะทำงานอย่างมีความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic Component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบเป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวเองที่มีความรักความสัมพันธ์กับการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Lopper (2008) ให้นิยามของมีความรักในสิ่งที่ทำว่าหมายถึงเป็นกระบวนการเป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือกและการมีสติดังนั้นการมีความรักในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

จากนิยามของมีความรักในสิ่งที่ทำตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความรักในสิ่งที่ทำ เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง การแสดง อารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานมีความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีความพึงพอในในงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) การแสดง อารมณ์ในทางบวก 2) เกิดความรักในงาน 3) มีความพึงพอใจในงาน 4) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 5) มีความตื่นตัวทำงาน 6) มีชีวิตชีวาในการทำงาน

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความอยากรู้อยากเห็น”

Mendler (2017) ให้นิยามของมีความอยากรู้อยากเห็นว่าหมายถึงความปรารถนาที่จะเรียนรู้หรือรู้อะไรบางอย่าง - การค้นหาข้อมูลเพื่อประโยชน์นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดใจให้กับความเป็นไปได้และความซื่อสัตย์ในสิ่งที่ทำ ความอยากรู้เกี่ยวกับการสำรวจคือมีเหตุผล ความอยากรู้อยากเห็นเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้เพราะเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจ

Wikipedia (2015) ให้นิยามของมีความอยากรู้อยากเห็นว่าหมายถึงเป็นอารมณ์อย่างหนึ่งของมนุษย์ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรม เช่น การสำรวจ การสืบเสาะ และการเรียนรู้ คำนี้สามารถใช้แทนพฤติกรรมที่เกิดจากอารมณ์ดังกล่าวก็ได้ อารมณ์ที่อยากรู้อยากเห็นทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จนถือได้ว่าความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจของวิทยาศาสตร์และแขนงวิชาอื่นๆ ในการศึกษาของมนุษย์

Vozza (2015) ให้ทัศนะถึงลักษณะนิสัยของผู้ที่มีความอยากรู้อยากเห็นว่ามีพฤติกรรมดังนี้ ฟังโดยปราศจากคำตัดสินพยายามที่จะเข้าใจมุมมองของคนอื่นและยินดีที่จะนั่งอยู่ในความคลุมเครือเปิดกว้างและอยากรู้อยากเห็นโดยไม่ต้องลงทุนในผลคนที่อยากรู้อยากเห็นจะไม่โทษไม่สับสนและมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันมุ่งเน้นไปที่การสำรวจทางเลือกเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดซึ่งจะสนับสนุนการทำงานร่วมกันและนำไปสู่นวัตกรรมคนอยากรู้อยากเห็นตั้งคำถามที่เริ่มต้นด้วย "อย่างไร" อะไร "เมื่อใด" "ที่ไหน" และ "ทำไม" และแสวงหาความประหลาดใจ มีความพยายามอย่างเต็มที่ในปัจจุบันและให้เวลาสำหรับความอยากรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Renahan (2015) ให้ทัศนะของมีความอยากรู้อยากเห็นว่าคนที่กระตือรือร้นจะแสดงความสนใจในสิ่งที่ต้องการทราบนี่คือ13 พฤติกรรมของคนที่อยากรู้อยากเห็น 1) คนอยากรู้อยากเห็นมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ ในโลกแห่งการเรียนรู้ 2) มีชีวิตอยู่เพื่อแก้ปัญหา 3) คนอยากรู้อยากเห็นโอบกอดคำถามไม่กลัวคำถาม 4) มักเป็นผู้ฟังและสนทนาทั่ว ๆไป 5) คนอยากรู้อยากเห็นอยู่เสมอการสืบสวนสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง 6) คนอยากรู้อยากเห็นไม่กลัวที่จะตั้งคำถามถึงกลยุทธ์เก่า ๆ และช่วยให้พวกเขาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามข้อความและนิสัยได้อย่างต่อเนื่อง 7)ขยับตัวไปเรื่อย ๆ จนกว่าพวกเขาจะค้นพบปัญหา 8) มีแรงจูงใจตนเอง 9) มีแนวโน้มที่จะเป็นบวก 10) มีความเห็นอกเห็นใจและเอาใจใส่คนอื่น 11) ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง 12) มีความคิดสร้างสรรค์ 13) ให้ความสำคัญในช่วงเวลานั้นๆ

จากเว็บไซต์ Merrian-webster online dictionary (2017) ให้นิยามของมีความอยากรู้อยากเห็นว่าหมายถึงความปรารถนาที่จะสอบสวนและเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใหม่ความสนใจในความสนใจของผู้อื่นตัวอย่างของความอยากรู้อยากเห็นในประโยค 1) แมวกำลังอยากรู้เรื่องสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ 2) พวกเขาอยากรู้ว่าใครชนะเกมนี้ 3) เราสงสัยว่าทำไมคุณถึงไม่เคยโทรหาเรา 4) ฉันอยากรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเธอ 5) เธอพบนาฬิกาเก่า ๆ ที่อยากรู้อยากเห็นในห้องใต้หลังคา 6) นกมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่อยากรู้อยากเห็นบางอย่าง 7) เพลงของพวกเขาเป็นส่วนผสมที่น่าสนใจของดิสโก้และร็อค 8) โดยบังเอิญอยากรู้อยากเห็นพวกเขาซื้อบ้านในวันเดียวกันของพวกเขาที่ถูกเผาไหม้

จากนิยามของมีความอยากรู้อยากเห็นตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความอยากรู้อยากเห็นเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ1) พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ 2) ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 3) เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 4) มีความพยายามมุ่งมั่น 5) ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ“มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง”

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553) ได้ให้ทัศนะแนวทางพัฒนาศักยภาพตนเองโดยแนะนำขั้นตอนในการพัฒนาศักยภาพตนเองดังนี้ 1) สำรวจค้นหาจุดอ่อนและจุดเด่นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองคือ การค้นหาตัวเองให้เจอว่าตัวเองมีจุดอ่อนและจุดเด่นตรงไหนบ้าง 2) จัดลำดับความสำคัญเมื่อเราทราบจุดอ่อนและจุดเด่นของตัวเองแล้ว ให้ลองนำมาจัดลำดับดูว่าเรื่องไหนเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องกำจัดหรือพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยพิจารณาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ถ้าไม่กำจัดจุดอ่อนหรือเสริมจุดเด่นนั้นๆ จะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายในชีวิตของเรามากน้อยเพียงใด 3) ลงมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่นสิ่งสำคัญที่สุดในการกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่นคือ การลงมือปฏิบัติจริง 4) ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง เมื่อเราได้กำจัดจุดอ่อนหรือเสริมจุดแข็งอะไรให้กับชีวิตแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องทำคือการประเมินผลดูว่าได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพราะอะไรก็ตามที่เราสามารถวัดได้ ประเมินผลได้ เราสามารถจัดการกับมันได้ และการประเมินผลจะช่วยให้เราสามารถตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพิ่มขึ้นไปอีก ขอให้คิดว่าการกำจัดจุดอ่อนและการพัฒนาจุดเด่นของเราเป็นเกมส์อย่างหนึ่งที่เรากำลังเล่นอยู่กับตัวเอง จงสนุกและเพลิดเพลินกับมันมากกว่าที่เราคิดว่าเป็นภาระหน้าที่ที่หน้าเบื่อ

ชัยวัฒน์ สุรวิชัย (2559) ให้นิยามมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง ว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเองหรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวังการพัฒนาศักยภาพตนเอง เป็นเรื่องที่มีคุณค่าและความจำเป็น และที่สำคัญ “เราทำได้” 1) ตามหลักพุทธศาสนา “ มนุษย์ เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ “ และเป็นสิ่งที่มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ 2) ตามหลักธรรมชาติ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา 3) ตามหลักวิทยาศาสตร์ของชีวิตมนุษย์มีกลไกของการับรู้ พัฒนาได้มากมายกว่าที่ตัวเองคิด ซึ่งคนเราจะเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาได้ก็เพราะการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาศักยภาพของคน โดย การกำจัดจุดอ่อน และเสริมจุดแข็ง มีขั้นตอนดังนี้ 1) สำรวจค้นหาจุดอ่อนและจุดเด่นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองคือ การค้นหาตัวเองให้เจอว่าตัวเองมีจุดอ่อนและจุดเด่นตรงไหนบ้าง สำหรับวิธีการในการวิเคราะห์สามารถทำได้หลายวิธี 2) จัดลำดับความสำคัญเมื่อเราทราบจุดอ่อนและจุดเด่นของตัวเองแล้ว ให้ลองนำมาจัดลำดับดูว่าเรื่องไหนเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องกำจัดหรือพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยพิจารณาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ 3) ลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น โดยการปฏิบัติให้ได้จริง แนะนำให้ทำทีละอย่าง การทำอะไรก็ตามพยายามหาแรงบันดาลใจหรือจูงใจเข้ามาเสริมทัพอยู่ตลอดเวลา บางคนได้แรงใจจากลูกบางคนได้แรงใจจากใจจากเพื่อนสนิท และที่สำคัญคือ จาก เป้าหมายในชีวิต 4) ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง

วินัย เพชรช่วย (2551) ให้นิยามมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง ว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง ความหมายที่ 1 การพัฒนาตนคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ความหมายที่ 2 การพัฒนาตนคือการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

Go to know (2008) ให้นิยามมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง ว่าหมายถึง การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ มนุษย์เราเมื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ต้องการทำงานบางอย่าง จำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่งนั้น ๆ มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด แต่มนุษย์เรามักจะทำงานเพียงลำพัง เปรียบเสมือนการมองเหรียญด้านเดียว หากมนุษย์เราได้มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ก็จะเกิดมุมมองที่ต่างกัน เมื่อได้ทำงานร่วมกันแล้วก็จะมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำให้มากที่สุด ทำให้มีมุมมองที่กว้างกว่าเดิม มีการจัดทำข้อมูล จัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลอย่างมีระบบ ผลสุดท้ายงานที่ทำก็จะเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

นิคม อ่อนละมัย (2555) ให้นิยามมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเองว่าหมายถึง การลงมือทำด้วยตัวเอง โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เราออกแบบทำขึ้นมาด้วยความจงใจ ตั้งใจ และเต็มใจของเราเอง การพัฒนาตนเองของตนเองจะต้องมาจากทัศนคติในตัวเอง มาจากแรงปรารถนาในตัวเอง โดยต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมและการกระทำที่สื่อออกมาภายนอกด้วย การลงมือทำด้วยตัวเอง หัวใจการพัฒนาตนเองอยู่ตรงที่เราต้องลงมือทำเอง เรารับผิดชอบการพัฒนาตนเองด้วยตัวเราเอง ซึ่งเราต้องกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนก่อนโดยหาและกำหนดก่อนว่าเราต้องการพัฒนาตัวเองในเรื่องอะไรให้ชัดเจน

จากนิยามของมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง ตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของ มีพลังเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและ นำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม 2) มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน 3) ทำหน้าที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง 4) นำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 5) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “มีความกระตือรือร้น” ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกและวัดได้ในคุณลักษณะที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) รักในสิ่งที่ทำ (Be passionate)2) มีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) 3) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development) ข้างต้นและผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชีของคุณลักษณะ ดังตารางที่ 2.7

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.7

คุณลักษณะย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะของมีความกระตือรือร้น

คุณลักษณะย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
รักในสิ่งที่ทำ (Be passionate)	การแสดง อารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานมีความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีความพึงพอในในงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	1) การแสดง อารมณ์ในทางบวก 2) เกิดความรักในงาน 3) มีความพึงพอในในงาน 4) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 5) มีความตื่นตัวทำงาน
มีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)	พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง	1) พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ 2) ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 3) เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 4) มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง
มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1) การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม 2) มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน 3) ทำหน้าที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง 4) นำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 5) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.6 คุณลักษณะของมองในแง่ดี

2.3.6.1 คุณลักษณะของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Givray

Givray (2011) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มองในแง่ดี (12 Characteristics of Tough-Minded Optimists) ในนิตยสาร Smith Bucklin Corporation ดังนี้ 1) ไม่ประหลาดใจหรือตกใจเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาเสมอ (Are seldom surprised by trouble) 2) รู้จักมองหาวิธีการแก้ปัญหา (Look for partial solutions. Look for partial solutions) 3) มีความเชื่อมั่นว่าสามารถควบคุมอนาคตของตนเองได้ (Believe they have control over their futures) 4) ยอมที่จะปรับเปลี่ยนเสมอ, ปรับเปลี่ยนตนเองทางสังคมและทางกายภาพ (Allow for regular renewal I interpret this as mental, social and physical renewal) 5) ขัดขวางความคิดที่เป็นแง่ลบของตนเอง (Interrupt their negative trains of thought) 6) มองถึงด้านดีหรือส่วนดีของคนอื่น (see the good in people) 7) มีจินตนาการในการที่จะไปสู่ความสำเร็จ(Use their imaginations to rehearse success) 8) ร่าเริงแม้กำลังทุกข์ใจ (Are cheerful even when they can’t be happy) 9) มุ่งก้าวไปข้างหน้าตลอดเวลามีวิธีการใหม่ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ และการพัฒนาตัวเอง (Believe they have an almost unlimited capacity for stretching) 10) สร้างความรักเข้ามาในชีวิตเสมอ (Build lots of love into their lives) 11) ชอบแลกเปลี่ยนแต่สิ่งดีๆ (Like to swap good news) 12) ยอมรับความจริง(Accept what cannot be changed)

2.3.6.2 คุณลักษณะของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของHolman

Holman (2013) กล่าวว่าการศึกษาล่าสุดคนที่มองโลกในแง่บวกมีแนวโน้มที่จะมีความสุข ดังนั้นสิ่งที่เป็นลักษณะของคนมองโลกในแง่บวก มีดังต่อไปนี้ (4 Optimistic Characteristics) 1) ทำงานเชิงรุก (Proactive) 2) ทำงานแบบต่อเนื่องมุ่งเน้นที่เป้าหมาย (Persistent) 3) มีความคิดที่สร้างสรรค์ (Creative) 4) มีความมั่นใจในตนเอง (Confident)

2.3.6.3 คุณลักษณะของ “มองในแง่ดี ” ตามทัศนะ Trathen

Trathen (2014) เป็นนักจิตวิทยาคลินิกและได้รับการรับรองธุรกิจและโค้ช ได้กล่าวว่าพลังของการมองในแง่ดีจะนำไปสู่มุมมองที่ดีของชีวิต เขาได้กล่าวถึง สิบสองลักษณะคนที่มองในแง่ดีมีลักษณะดังนี้ (12 characteristics of optimists) 1) มีลักษณะไม่ค่อยมีปัญหา (Optimists are seldom surprised by trouble) 2) มีวิธีแก้ปัญหาของตนเอง (Optimists look for partial solutions) 3) คิดว่าสามารถควบคุมอนาคตของตนเองได้ (Optimists believe they have control over their future) 4) มีลักษณะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Optimists allow for Continuous learning) 5) ขัดขวางการคิดในแง่ลบ (Optimists interrupt their negative trains of thought) 6) มองเห็นความดีความกตัญญูของคนอื่น (Optimists heighten their powers of

appreciation) 7) มีจินตนาสู่ความสำเร็จ (Optimists use their imaginations to rehearse success) 8) มีลักษณะจิตใจร่าเริงแจ่มใส (Optimists are cheerful even when they can't be happy) 9) เชื่อว่าตัวเองมีขีดแห่งความสามารถที่ไม่จำกัด (Optimists believe they have an almost unlimited capacity for stretching) 10) มีลักษณะสร้างความรัก(Optimists build lots of love into their lives) 11) มีลักษณะชอบที่จะรับฟังแต่เรื่องดี ๆ (Optimists like to swap good news) 12) เป็นผู้ที่ยอมรับความเป็นจริง (Optimists accept what cannot be changed)

2.3.6.4 คุณลักษณะของ "มองในแง่ดี " ตามทัศนะของ Vozza

Vozza (2015) ได้เขียนในนิตยสาร Leadership เขาได้กล่าวถึงเจ็ดนิสัยของคนที่มองในแง่ดี (Seven Habits Of optimistic People) มีนิสัยที่สังเกตได้ดังนี้ 1) แสดงความกตัญญูกตเวทีต่อผู้อื่น (they express gratitude) 2) เสียสละเวลาและทุ่มเทกำลังกายในกาทำงาน (they donate their time and energy) 3) สนใจเรื่องราวต่างๆรอบตัว (they're interested in others) 4) มักจะอยู่รายล้อมรอบกับคนดีๆ (they surround themselves with upbeat people) 5)ให้อภัยผู้อื่น (they forgive other) 6) มีแต่รอยยิ้มมีความเบิกบาน (they smile)

2.3.6.5 คุณลักษณะของ "มองในแง่ดี " ตามทัศนะของ Kannan

Kannan (2015) เขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมของคนที่มองในแง่ดี และพฤติกรรมมองโลกในแง่ร้าย (What are the characteristics of an optimist and a pessimist?)โดยได้ทำการเปรียบเทียบพฤติกรรมทั้งสองพฤติกรรมดังกล่าวดังนี้ 1) ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะจำยอมอย่างง่ายดาย (Never give up/Gives up easily) 2) ไม่กลัวที่จะใช้โอกาส แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายมักจะมีความกลัว (Does not fear to take chances/Fears to take the next step) 3) มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่เกิดขึ้นแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายสูญสิ้นความศรัทธาได้อย่างง่ายดาย(Always have faith in whatever happens/Loses faith easily) 4) ไม่ใส่ใจความผิดหวัง แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีความรู้สึกผิดหวังได้อย่างรวดเร็วและมองว่าเป็นความล้มเหลวตั้งแต่ครั้งแรก (Never get disappointed quickly/Gets disappointed quickly on the first failure) 5) มีความพยายามที่จะมองทุกอย่าง ในเชิงบวก แต่คนที่มองโลกในแง่ร้าย จะไม่เคยเห็นอะไรในเชิงบวกเลย (Always try to see only the positive out of everything/Never see anything positive) 6) หาหนทางที่เป็นไปได้ทั้งหมดและพร้อมที่จะแก้ไขสิ่งต่างๆ แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะไม่หาหนทางในการแก้ไขปัญหาไดๆทั้งสิ้น (Finds all possible ways available to solve anything/Finds no way in any problem) 7) มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นหลักแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมัวแต่นั่งสงสารตัวเองมีความท้อถอย (Self-confidence is the key/Self-pity is the key) 8) เอาชนะอุปสรรคอย่างง่ายดายแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายทีพัฒนาจากความเกลียดชัง (Overcomes anything easily Regrets everything and develops hatred) 9) หาปัจจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจแต่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีแต่ความถ้อใจ (Be a motivation factor/Be a discouraging factor) 10) มักพบแต่สิ่งดีๆแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายมักพบกับผิดหวัง (Finds all goodness/Finds all faults) 11) ให้ความสุขกับตัวเองและคนอื่น ๆ แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายทำลายความสุขของตัวเองและคนอื่นๆ (Gives happiness to himself and others/Destroys happiness within himself and others around) 12) มีความปรารถนาดีต่อสิ่งต่างๆเสมอแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีข้อสงสัยในทุกๆเรื่อง (Hopes for the best always/Have doubt in everything)

2.3.6.6 คุณลักษณะของ “มองในแง่ดี ” ตามทัศนะของ Kuster

Kuster (2016)ได้กล่าวถึงเก้าลักษณะมองในแง่ดี (9 Traits Optimists Have In Common) ในนิตยสาร Mind-Body happiness 1) มีความยืดหยุ่น (More resilient) 2) ยากที่เลิกล้มความตั้งใจ (Less likely to quit) จะมีความอดทนในการเผชิญกับความยากลำบาก 3) มองเห็นโอกาสที่จะกระทำมากขึ้น (More likely to exercise) 4) รู้จักการให้อภัย (Quicker to forgive) 5)ไม่ถูกครอบงำหรือไม่ย้ำคิดย้ำทำ (Less obsessive) 6) ลดความเครียดให้น้อยลง (Less stressed) 7)ไม่วิตกกังวลใจ (Sounder sleepers) 8) มีความปลื้มปิติใจมากขึ้นเสมอๆ (More grateful) 9) เห็นแก่ผู้อื่นมากขึ้น (More altruistic)

2.3.6.7 คุณลักษณะของ “มองในแง่ดี ” ตามทัศนะของPease

Pease (2016) ได้กล่าวถึงลักษณะการมองในแง่ดี (the attributes of optimism) ดังนี้ 1) มีทัศนคติของการยกย่องสรรเสริญ (the attitude of praise) 2) มีทัศนคติของความคงทนมีความหนักแน่น (the attitude of permanence) 3) มีทัศนคติของเชิงบวก (the attitude of positiveness)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.6.8 คุณลักษณะของ “มองในแง่ดี ” ตามทัศนะของNorman

Norman (2016)ได้กล่าวถึง 10 Powerful Traits of Optimistic People ว่าถ้าต้องการที่จะเป็นคนมีความสุขควรมีมุมมองในที่แง่ดีเกี่ยวกับชีวิตเขาได้กล่าวถึงลักษณะคนที่มองในแง่ดี พิจารณาด้วย 10 ลักษณะและนิสัย ดังนี้ 1) มักแสดงความเห็นอกเห็นใจ (Show compassion People with positivity care about others) 2) มีความกตัญญูเป็นกุญแจสำคัญนำสู่ความสำเร็จ (Be grateful Gratitude is key) 3) เป็นบุคคลที่ศรัทธาในความเชื่อของตัวเอง (Have faith) 4) เป็นบุคคลที่รู้จักการให้อภัย (Show forgiveness) 5) ปรารถนาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง (Be an inspiration) 6)ยินดีที่จะรับฟังคำเสนอแนะจากคนอื่นๆด้วยความเต็มใจ (Listen Yes) 7) ยิ้มง่าย (Smile) 8) มีมุมมองในเชิงบวก (Position things in the positive) 9) วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆตามความเป็นจริง (Analyze your behavior an attitude Reality check) 10) เป็นคนที่รู้จักตัวเองเข้าใจตนเอง (know yourself)

2.3.6.9 คุณลักษณะของ “มองในแง่ดี ” ตามทัศนะของ SelkMarch

Selkmarch (2016)ได้กล่าวถึงวิธีการที่จะเป็นบุคคลที่มองในแง่ดี 7 Ways To Become A More Optimistic Personดังนี้ 1) มุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยไม่มองว่านี่คือปัญหา (Focus on solutions, not on problems) 2) มีจินตนาการของชีวิตในอุดมคติเพื่อไปสู่ความสำเร็จ (Play a 30-second "movie" of your life daily to success) 3) ปรับปรุงวิธีการกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ(Find any improvement to the current situation) 4) ลดปัญหาที่จะกรีดขวางความสำเร็จ (Minimize obstacles to success) 5) รู้ตัวเองเป็นโค้ชให้กับตัวเอง (Conjure up an inner coach) 6)ตระหนักถึงสิ่งที่จะทำในแต่ละวัน (Give yourself daily "done wells.") 7) สร้างความคิดและอารมณ์เพื่อให้ตัวเองมีความสุข (Nurture a happy body)

2.3.6.10 คุณลักษณะของ “มองในแง่ดี ” ตามทัศนะของ Mazzaferro

Mazzaferro (2017) ได้กล่าวถึง ทุกคนเกิดมามีทั้งด้านบวกและด้านลบ ถ้าเรามีทัศนคติในด้านลบก็จะมีแนวโน้มที่จะผิดพลาดในชีวิตดังนั้นเราควรมุ่งทัศนคติในด้านบวกให้กับชีวิต เขาได้กล่าวถึงลักษณะคนที่มองโลกในแง่บวก (Characteristics of an Optimist) ดังนี้1) มีความรู้สึกใกล้ชิดกับเป้าหมาย (Benefits of Relationship Optimism helps them reach their personal goals) 2) เปลี่ยนความคิดที่มีความรู้สึกด้านลบเป็นด้านบวก (Replace Overly Negative Thoughts with More Realistic Thoughts) 3) มุ่งพิจารณาทางเลือกในการคิด (Consider Alternative Explanations) 4) ให้ความสนใจปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างในเชิงบวก (Pay Attention to the Positive)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดคุณลักษณะของ มองในแง่ดี (Optimism) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าคุณลักษณะที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์คุณลักษณะมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดคุณลักษณะที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมคุณลักษณะอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันและนำมาจัดเป็นกลุ่มคุณลักษณะเดียวกัน ดังนี้

1) มั่นใจในตัวเอง มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มั่นใจในตัวเอง 2) มีความเชื่อมั่น 3) มีความสามารถว่าควบคุมตัวเองได้ 4) เป็นโค้ชให้กับตัวเอง 5) ควบคุมตัวเองได้ 6) เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวเอง

2) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีจินตนาการสู่ความสำเร็จ 2) มีจินตนาการสู่ความสำเร็จ 3) มีจินตนาการสู่ความสำเร็จ 4) สร้างจินตนาการและแรงจูงใจให้ตนเอง 5) สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง 6) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

3) มองในเชิงบวก มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มองในเชิงบวก 2) มีทัศนคติเชิงบวก 3) มองเชิงบวก 4) ขัดขวางการคิดในแง่ลบ 5) มองถึงด้านดีหรือส่วนดีของคนอื่น 6) สร้างความคิดและอารมณ์เพื่อให้ตัวเองมีความสุข

4) ร่าเริงแจ่มใส มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีรอยยิ้มที่เบิกบาน 2) ร่าเริง 3) ยิ้มง่าย 4) มีรอยยิ้มปลื้มปิติใจ

จากการกำหนดชื่อคุณลักษณะ 4 รายการข้างต้น และจากคุณลักษณะที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.8 โดยคุณลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย(conceptual framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.8

สังเคราะห์คุณลักษณะมองในแง่ดี

คุณลักษณะของมองในแง่ดี	Givray (2011)	Holman (2013)	Trathen (2014)	Vozza (2015)	Kannan (2015)	Kuster (2016)	Pease (2016)	Norman (2016)	Selkmarch (2016)	Mazzaferro (2017)	รวม
1. มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)	✓	✓	✓		✓			✓	✓		6
2. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)	✓		✓		✓			✓	✓	✓	6
3. มองในเชิงบวก (look positive)	✓		✓		✓		✓	✓	✓		6
4. ร่าเริงแจ่มใส (cheerful)	✓		✓	✓		✓		✓			5
5. ให้อภัยผู้อื่น (forgive other)				✓	✓	✓		✓			4
6. ชอบแลกเปลี่ยนแต่สิ่งดี ๆ (Like to swap good news)	✓		✓					✓			4
7. ชนะปัญหาอย่างง่ายดาย (Overcomes anything easily)	✓		✓		✓				✓		4
8. ยอมรับความจริง (accept what cannot be changed)	✓		✓		✓			✓			4
9. เห็นอกเห็นใจคนอื่น (altruistic)					✓	✓		✓			4

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

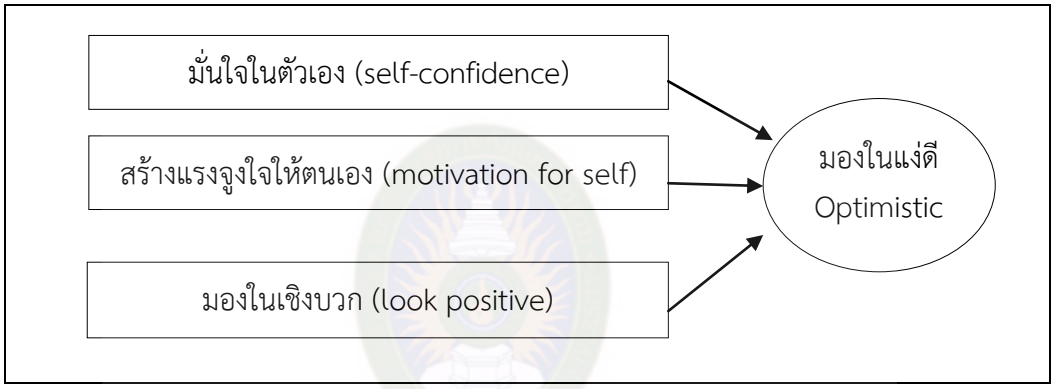
คุณลักษณะของมองในแง่ดี	Givray (2011)	Holman (2013)	Trathen (2014)	Vozza (2015)	Kannan (2015)	Kuster (2016)	Pease (2016)	Norman (2016)	Selkmarch (2016)	Mazzaferro (2017)	รวม
10. พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (solve problems)	✓				✓				✓		3
11. ปรารถนาแต่สิ่งที่ดี (Hopes for the best always)	✓		✓		✓						3
12. มีความกตัญญู (express gratitude)			✓	✓				✓			3
13. เข้าใจตนเอง (know yourself)	✓		✓					✓			3
14. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative)	✓	✓	✓								3
15. ยอมที่จะปรับเปลี่ยนเสมอ (renewal)	✓								✓		2
16. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง(Continuous learning)			✓								2
17. ไม่ยอมแพ้ (Never give up)					✓	✓					2
18. รายล้อมด้วยคนดี (surround themselves upbeat)				✓	✓					✓	2
19. เสียสละเวลาในการทำงาน (donate)				✓							1
20. ทำงานเชิงรุก (Proactive)		✓									1
21. มุ่งเน้นที่เป้าหมาย (Persistent)		✓								✓	1
22. ยกย่องสรรเสริญ (the attitude of praise)							✓				1
23. ไม่ใส่ใจความผิดหวัง (never get disappointed)					✓						1
24. มุ่งพิจารณาทางเลือกในการคิด (Consider Alternative Explanations)										✓	1
25. มีความยืดหยุ่น (more resilient)						✓					1
26. เห็นโอกาสที่จะกระทำ (more likely to exercise)						✓					1
27. ไม่ย้ำคิดย้ำทำ (Less obsessive)						✓					1
28. ไม่วิตกกังวล (Sounder sleepers)						✓					1
29. มีความเครียดน้อย (less stressed)						✓					1
30. มีความหนักแน่น (the attitude of permanence)							✓				1
31. สนใจเรื่องราวต่างๆ รอบตัว (interested in others)				✓							
รวม	12	4	12	6	12	9	3	10	7	4	65

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของการมองในแง่ดี พบว่า มีคุณลักษณะที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 30 คุณลักษณะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณลักษณะที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นคุณลักษณะที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1. มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)
2. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)
3. มองในเชิงบวก (look positive)

จากคุณลักษณะหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดมองในแง่ดี ได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 คุณลักษณะของมองในแง่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากภาพที่ 2.5 แสดงการวัดมองในแง่ดี มีคุณลักษณะที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) มั่นใจในตัวเอง 2) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 3) ร่าเริงแจ่มใส

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มั่นใจในตัวเอง”

ประณม ถาวรเวช (2551) ให้นิยามของมั่นใจในตนเองว่าหมายถึงการมีศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่น เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวจิตหัวใจของตนเอง ทำให้ไม่มีความประหม่า มีความกล้า ความแน่ใจในอันที่จะเดิน จะลุกจะนั่ง จะทำ จะพูด จะคิด หรือแสดงออกต่อหน้าสาธารณชนอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

สุพาพร เทพยสุวรรณ (2552) ให้นิยามของมั่นใจในตนเองว่าหมายถึง คนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้และทำสำเร็จ

นิติธร ปิลวาสน์ (2556) ให้นิยามของมั่นใจในตนเองโดยได้ให้ทัศนะว่า การกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Johnston (2013) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้นำที่มีความมั่นใจ สามารถช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ 1) หลีกเลี่ยงความลังเลและความเฉื่อยชา 2) แก้ไขข้อผิดพลาด ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและหาวิธีการแก้ปัญหาให้ถูกจุด 3) กำหนดทิศทางการดำเนินการสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นจริง ในฐานะผู้นำจะต้องเรียนรู้ที่จะวางแผน บริหารจัดการเช่นเดียวกับการเป็นพี่เลี้ยงคอยกำชับดูแลให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดใจรับฟังความรู้สึก ความคิดเห็น มิใช่เพียงแต่การเสนอแนวคิดหรือข้อคิดเห็นในการทำงา

Para (2011) ให้นิยามของมั่นใจในตนเองว่าหมายถึง การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่อสิ่งที่เราสามารถทำได้ และไม่กังวลในสิ่งที่เราไม่สามารถทำได้ โดยที่เรายังคงมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ ทั้งนี้ความมั่นใจในตนเอง เปรียบได้กับน้ำมันที่จะทำให้วงล้อระหว่างตัวเรากับความสามารถของเราหมุนต่อไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งความสามารถของเราในที่นี้หมายถึงพรสวรรค์ตามธรรมชาติ ทักษะ ศักยภาพ รวมไปถึงความสามารถนี้ออกมาใช้ได้อย่างดีที่สุด

จากนิยามของ มั่นใจในตนเองตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมั่นใจในตนเองเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึงการมีศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่น เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวจิตหัวใจของตนเอง ทำให้ไม่มีความประหม่า มีความกล้า ความแน่ใจ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้และทำสำเร็จและมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) ศรัทธาในตนเอง 2) เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ 3)ไม่มีความประหม่า 4) มีความกล้า 5) มีความคิดเป็นของตนเอง 6) ปรารถนาที่จะเรียนรู้ 7) สามารถทำได้และทำสำเร็จ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง”

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2552) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่าหมายถึงแรงขับหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมุ่งแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการแรงจูงใจสร้างขึ้นมาได้ทั้งจากปัจจัยเชิงบวกและเชิงลบได้แก่ 1. การแข่งขันและการร่วมมือ 2. การชมเชยและการตำหนิ 3. การให้รางวัลและการลงโทษ

Kanzuksa.com (2553) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ว่าหมายถึงพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

Managementstudyguide.com (2017) ได้ให้ทัศนะว่า การจูงใจให้ตนเอง เป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นแรงผลักดันในการทำงานของแต่ละบุคคล ในการบริหารองค์กรผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและสามารถสร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ผสานกลมกลืนความต้องการพื้นฐานของบุคลากรทุกคนกับความต้องการขององค์กร 2) การให้ขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การกระตุ้นให้แต่ละบุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนและการแก้ไขปัญหาที่สำคัญขององค์กร ไม่เพียงแต่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจหากจะเป็นการสอนให้เรียนรู้ปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจ 5) มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจในสภาวการณ์ที่ยุ่งยากหรือเมื่อประสบปัญหา สร้างจิตใจที่เข้มแข็งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) ให้ความสำคัญและสร้างความท้าทายในงานที่ทำเพื่อปลูกฝังการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

Novabizz.com (2017) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่าหมายถึงเป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

Educ-bkkthon.com (2014) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่าหมายถึงกระบวนการนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ผู้ถูกจูงใจต้องการ โดยปัจจัยที่นำมากระตุ้นนั้นอาจ จะเป็นสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่มาเร้า ล่อจูงใจและผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการในเบื้องต้น และความต้องการนี้ จะเป็นพื้นฐานทำให้เกิดเป็นภาวะของแรงจูงใจ

Gagne and Deci (2005) ให้นิยามสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่าหมายถึง แรงจูงใจภายในสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลนำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ทั้งๆ ที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติของงานหรือกิจกรรมของงานโดยที่คุณลักษณะของงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจ อยากเรียนรู้ รับผิดชอบฯลฯ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ น่าท้าทาย น่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ

Domjan (1996) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่าหมายถึงเป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Pinder (1998) ให้นิยามสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่าหมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

จากนิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการมีแรงขับในตัวเองซึ่งเป็นแรงขับในเชิงบวก โดยมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพยายาม สร้างความท้าทายในงานที่ทำเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) มีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง 2) มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 3) สร้างความท้าทายในงานที่ทำ 4) การนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ“มองในเชิงบวก”

เสฏฐวุฒิ หนุ่มคำ (2559) ให้นิยามมีทัศนคติในเชิงบวกว่าหมายถึงวิถีทางหรือความพร้อมในการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ประกอบไปด้วยคุณสมบัติ 3 ประการคือ 1) มีลักษณะสม่ำเสมอเสมอไม่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย 2) มีทิศทางที่แน่นอนต่อสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายแต่ละอย่าง 3) มีปริมาณความเข้มข้นมากน้อยสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอาจมีขนาดไปในทางบวก ทางลบ หรือเป็นกลางๆ

บุษยมาศ แสงเงิน (2554) ให้นิยามของมีทัศนคติในเชิงบวก หมายถึงการพยายามหามุมมองที่แตกต่างออกไปจากมุมมองปกติที่เราเคยมองให้เป็นบวก ให้เป็นประโยชน์กับชีวิตของเราเองและเป็นประโยชน์กับชีวิตของคนอื่นด้วย เนื่องจากปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม จะสังเกตได้ว่ามีสิ่งที่สับสนวุ่นวายเกิดขึ้นกับในชีวิตของเรามากมาย ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน ชีวิตในการอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนชีวิตที่อยู่รอบ ๆ ข้างล้วนทำให้ตัวเราขาดความสุข เกิดความเครียด แล้วเราจะคิดอย่างไรที่จะทำให้ตัวเราเองมีความสุขเพิ่มขึ้น หรือทำให้ไม่ทุกข์มากขึ้นไปกว่านี้คือจะทำอย่างไรให้ทุกข์ลดน้อยลง

พัสมณฑ์ คุ้มทวีพร (2553) ให้นิยามของมีทัศนคติในเชิงบวก หมายถึง การคิดถึงสิ่งที่ดีเพื่อเอาชนะความเครียดและความรู้สึกที่ไม่ดีต่าง ๆ เช่น ความไม่พึงพอใจความเจ็บปวดความทุกข์ทรมาน ฯลฯ

Napoleon Hill, Michael and Ritt (n.d., อ้างถึงใน เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุลม, 2551) ให้นิยามมีทัศนคติในเชิงบวกว่าหมายถึง เป็นสภาวะจิตที่มั่นใจซื่อสัตย์ และสร้างสรรค์ซึ่งแต่ละบุคคลได้สร้างขึ้น และรักษาไว้ด้วยวิธีการที่เขาเป็นผู้เลือกเอง ให้เป็นไปตามแรงปรารถนา โดยขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้ของตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิจารณ์ พานิช (2550) ให้นิยามมองในเชิงบวกว่าหมายถึง การคิดบวกนำมาซึ่งความสร้างสรรค์เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การคิดบวกสร้างความสัมพันธ์ มิตรภาพ นำไปสู่ความเคารพซึ่งกันและกันและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (mutual trust) การคิดบวกกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์รวมหมู่ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนเป็นทีม(Team Learning) การคิดบวกเป็นทักษะที่สามารถฝึกฝน พัฒนาได้ ความสามารถในการคิดบวกไม่ใช่พรสวรรค์ ไม่ใช่ความเป็นอัจฉริยะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นศักยภาพที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างไม่มีสิ้นสุด การคิดบวกต้องคู่กับการยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย ไม่เน้นถูก-ผิด การคิดบวกต้องควบคู่กับการมองโลกแบบเคลื่อนไหวเป็นพลวัตร เปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง

จำปาเทศ รอดสุทธิ (2550) ให้นิยามมองในเชิงบวกว่าหมายถึงเป็นแนวคิดที่ช่วยให้เรามีความสุขได้ง่าย ๆ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่น่าภิรมย์นัก เพราะเราสามารถหาด้านบวก หรือเรื่องดีดีจากเหตุการณ์ร้ายเหล่านั้นได้ การมองโลกในแง่บวกยังเป็นวิธีที่ทำให้เรามองส่วนดีของผู้อื่นด้วย ไม่ใช่เห็นแต่จุดด้อยของผู้อื่น ทำให้เราเข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกอคติกับคนคนนั้น การคิดเชิงบวกเป็นพื้นฐานในการต่อยอดของการสู้ไม่ถอยและความคิดสร้างสรรค์ เมื่อคิดเชิงบวกทำให้คนรู้สึกสบายไม่ตึงเครียด ซึ่งนั้นเป็นภาวะที่เหมาะสมกับการคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นภาวะที่บางคนเชื่อว่าทำให้สติปัญญาเฉียบแหลมขึ้น

Price (2001) ให้นิยามมองในเชิงบวกว่าหมายถึงเป็นการคิดอย่างมีหลักการและรอบคอบเกี่ยวกับทุก ๆ สิ่งในชีวิต โดยมุ่งเน้นไปที่พรสวรรค์มากกว่าการมองสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ในตนเอง เน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้กับตนเองในทางที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Besterlife (2016) ให้นิยามมองในเชิงบวกว่าหมายถึง ความสามารถสำหรับการทำความเข้าใจและการยอมรับได้ ทั้งสิ่งในเป็นด้านบวกและด้านที่เป็นลบ สร้างความเข้าใจเรียนรู้ สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกได้ เข้าได้ว่าธรรมชาติของการทำงานหรือการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ย่อมมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นควบคู่กันเสมอ การทำงานและการใช้ชีวิตย่อมมีขวากหนามขวางกั้นความสำเร็จบ้างเป็นธรรมดา ถึงแม้จะเผชิญกับปัญหาแสนสาหัส การแก้ไขทำได้ยาก ปัญหามักจะทำให้เกิดความทุกข์ ซึ่งการคิดบวกได้จะทำให้มียืดหยุ่น โดยไม่จมอยู่กับตัวปัญหา คิดบวกสามารถยอมรับได้ถึงแม้จะพ่ายแพ้แล้วค้นหาสาเหตุของความล้มเหลวเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้นได้

PA-Marketing (2011) ให้นิยามมีทัศนคติในเชิงบวกว่าหมายถึงทิศทางการมองของความคิดของบุคคลในทางบวก ในทางสร้างสรรค์ ในทางที่ดีต่อชีวิต รวมถึงคนรอบตัว ซึ่งไม่ใช่แค่การคิดเท่านั้น แต่รวมไปถึง ความคิดของจิตใต้สำนึกของบุคคลนั้นๆ ว่ามีการมองชีวิตในทิศทางที่ดีมีคุณภาพมากแค่ไหนซึ่งภาพรวมโดยพื้นฐานนั้นมีการสร้างหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และมีสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามของมองในเชิงบวก ตามทัศนะของบุคคลต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมองในเชิงบวกเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง แนวคิดที่ช่วยให้เรามีความสุขเข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกอคติเป็นการมองส่วนดีของผู้อื่นอย่างมีหลักการและรอบคอบเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้กับตนเองในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดและมีสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) เข้าใจคนอื่น 2) มองส่วนดีของผู้อื่น 3) ต่อยอดทางความคิดในอนาคต 4)ไม่ใส่ใจอุปสรรค 5) คิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ

ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “มองในแง่ดี” ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกและวัดได้ในคุณลักษณะที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) มั่นใจในตัวเอง (self-confidence) 2) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self) 3) มองในเชิงบวก (look positive) ข้างต้นและผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชีของคุณลักษณะ ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.9

คุณลักษณะย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะมองในแง่ดี

คุณลักษณะย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. มั่นใจในตนเอง (self-confidence)	การมีศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่น เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวจิตหัวใจของตนเอง ทำให้ไม่มีความประหม่า มีความกล้า ความแน่ใจ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้และทำสำเร็จและมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ	1) ศรัทธาในตนเอง 2) ไม่มีความประหม่า 3) มีความกล้า 4) มีความคิดเป็นของตนเอง
2. สร้างแรงจูงใจในตนเอง (motivation for self)	กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทางที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1) มีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง 2) มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 3) สร้างความท้าทายในงานที่ทำ

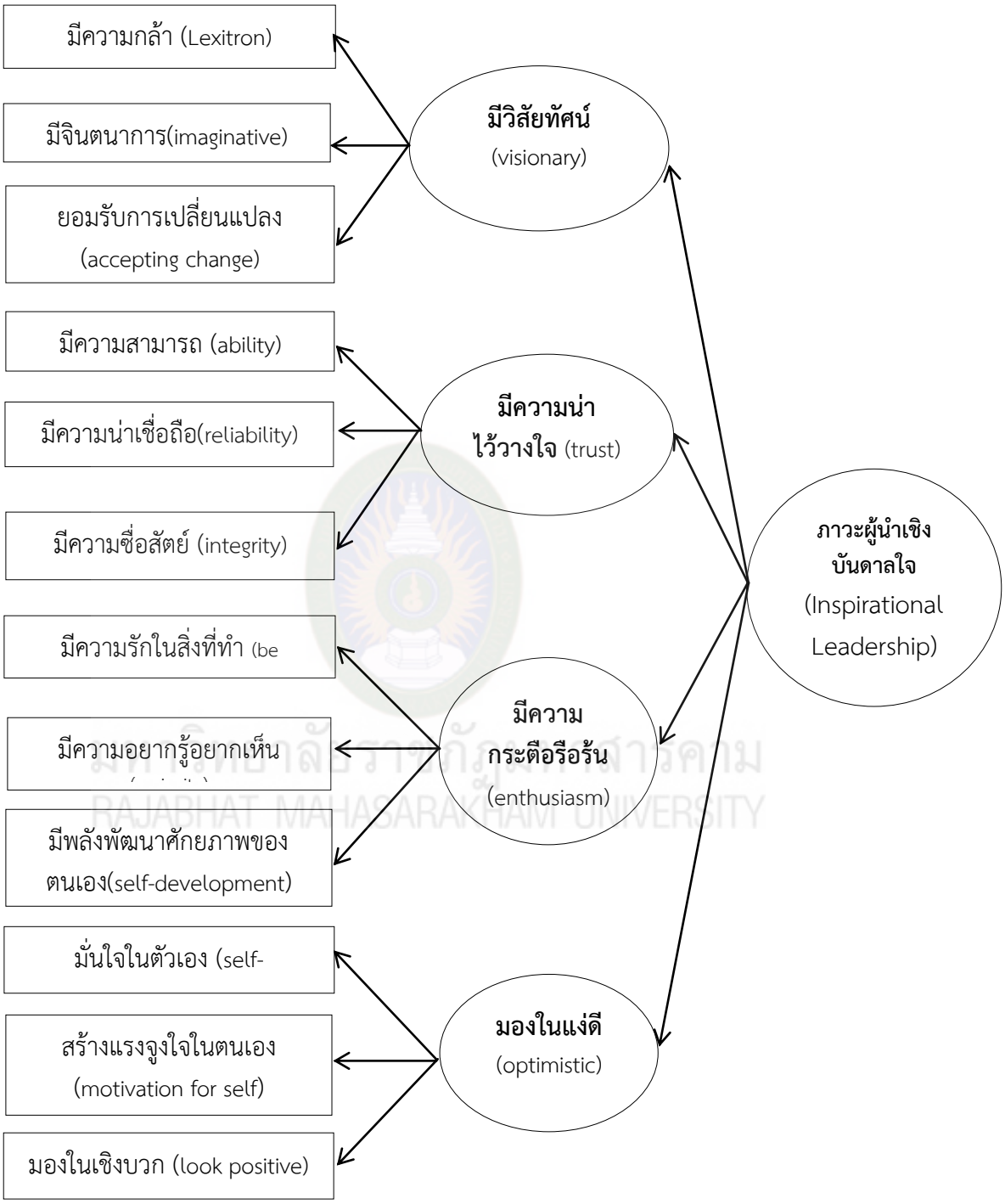
(ต่อ)

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

คุณลักษณะย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		4) การนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
3. มองในเชิงบวก (look positive)	แนวคิดที่ช่วยให้เรามีความสุข เข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกอคติ เป็นการมองส่วนดีของผู้อื่นอย่างมีหลักการและรอบคอบ เน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้กับตนเองในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดและมีสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) เข้าใจคนอื่น 2) มองส่วนดีของผู้อื่น 3) ต่อยอดทางความคิดในอนาคต 4) ไม่ใส่ใจอุปสรรค 5) คิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับคุณลักษณะหลัก คุณลักษณะย่อย แล้วสรุปเป็นภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะหลัก 4 คุณลักษณะ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ (visionary) 2) มีความน่าไว้วางใจ (trust) 3) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) 4) มองในแง่ดี (optimistic) ดังภาพที่ 2.5

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 2.6 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ภาพที่ 2.6 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความน่าไว้วางใจ 3) มีความกระตือรือร้น 4) มองในแง่ดี คุณลักษณะและตัวบ่งชี้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน โดยสังเกตได้จากคุณลักษณะ 1) มีความกล้า 2) มีจินตนาการ 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

1.1 มีความกล้า หมายถึง บุคคลกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.2 มีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ

1.3 ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่เกิดทางจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนำไปใช้โดยผ่านการไตร่ตรองทดลองทำและนำไปปฏิบัติหรือยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

2. มีความน่าไว้วางใจ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน โดยสังเกตได้จากคุณลักษณะ 1) มีความสามารถ 2) มีความน่าเชื่อถือ 3) มีความซื่อสัตย์

2.1 มีความสามารถ หมายถึง สมรรถภาพและความชำนาญของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือธุรกรรมใดๆ โดยใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะให้งานนั้นๆให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ตามที่ตั้งใจไว้ตามวัตถุประสงค์

2.2 มีความน่าเชื่อถือ หมายถึง บุคคลที่มีความคงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา วางตัวเหมาะสมในทุกสถานการณ์ เป็นคนเปิดเผย จริงใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผลและมีการพัฒนาความรู้ความชำนาญของตนเองอยู่เสมอ

2.3 มีความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่นไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมมีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ความกระตือรือร้น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน โดยสังเกตได้จากคุณลักษณะ 1) มีความสุขในสิ่งที่ทำ 2) มีความอยากรู้อยากเห็น 3) มีพลังพัฒนาศักยภาพของ

3.1 รักในสิ่งที่ทำ หมายถึง การแสดง อารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานมีความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานมีความพึงพอในในงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

3.2 มีความอยากรู้อยากเห็น หมายถึง พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

3.3 มีพลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและ นำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. มองในแง่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน โดยสังเกตได้จากคุณลักษณะ 1) มั่นใจในตัวเอง 2) สร้างแรงจูงใจ 3) มองในเชิงบวก

4.1 มั่นใจในตัวเอง หมายถึง การมีศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่น เชื่อถือในคุณค่าความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวจิตหัวใจของตนเอง ทำให้ไม่มีความประหม่า มีความกล้า ความแน่ใจ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้และทำสำเร็จและมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ

4.2 สร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการมีแรงขับในตัวเองซึ่งเป็นแรงขับในเชิงบวก โดยมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพยายามสร้างความท้าทายในงานที่ทำเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

4.3 มองในเชิงบวกหมายถึง แนวคิดที่ช่วยให้เรามีความสุขเข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกอคติเป็นการมองส่วนดีของผู้อื่นอย่างมีหลักการและรอบคอบเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้กับตนเองในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดและมีสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2.4.1 ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตามนโยบายปฏิรูประบบราชการ ของรัฐบาล โดยแบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของแต่ละจังหวัดครอบคลุมอำเภอ มีการยืดหยุ่น ในการจัดตั้ง ยุบเลิก และบริหารจัดการ ซึ่งเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดขอนแก่น มีโรงเรียนใน สังกัด จำนวน 84 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

2.4.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 25 (ปีการศึกษา 2562)

2.4.2.1 ดร.อดิศักดิ์ มุ้งชู ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.4.2.2 นายจักราวุธ สอนโกสา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2.4.2.3 ดร.เบญจมาศ ฤาชา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2.4.2.4 นายเกียรติ หอมพิกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2.4.3 โครงสร้างการบริหารงาน

แบ่งการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 9 กลุ่มงาน 1 หน่วย ได้แก่

2.4.3.1 กลุ่มอำนวยการ

2.4.3.2 กลุ่มบริหารงาน

2.4.3.3 กลุ่มนโยบายและแผน

2.4.3.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

2.4.3.5 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

2.4.3.6 กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

2.4.3.7 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.4.3.8 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4.3.9 กลุ่มกฎหมายและคดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4.3.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

2.4.4 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

2.4.4.1 ผู้บริการการศึกษา จำนวน 4 คน

2.4.4.2 บุคลากรกลุ่มอำนวยการ จำนวน 3 คน

2.4.4.3 บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน

2.4.4.4 บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน จำนวน 5 คน

2.4.4.5 บุคลากรกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา จำนวน 4 คน

2.4.4.5 บุคลากรกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 17 คน

2.4.4.6 บุคลากรกลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์ จำนวน 6 คน

2.4.4.7 บุคลากรกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 3 คน

2.4.4.8 บุคลากรกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 1 คน

2.4.4.9 บุคลากรกลุ่มกฎหมายและคดี 2 คน

2.4.4.10 บุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน

2.4.4.11 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน

2.4.4.12 พนักงานราชการ จำนวน 4 คน

2.4.4.13 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 17 คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 74 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4.5 สถานศึกษาศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2562 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 84 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4,199 คน นักเรียน 58,566 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.10

สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู/บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ลำดับ	สถานศึกษา	ผู้บริหาร	บุคลากร (คน)	นักเรียน (คน)
1	ขอนแก่นวิทยายน	ดร.ยุทธศาสตร์ กงเพชร	289	4,569
2	กัลยาณวัตร	นายประวิทย์กาสา บุญจุฑาสิริกุล	191	3,541
3	แก่นนครวิทยาลัย	นายวีระเดช ซาตา	257	4,270
4	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ขอนแก่น	นางณัฏฐพร ชินบุตร	31	447
5	สาวะถีพิทยาสรรพ์	นายโชคชัย ชุมแวงวาปี	37	408
6	โคกสีพิทยาสรรพ์	นายชูเดช แก้วดวง	34	356
7	นครขอนแก่น	นายสมศักดิ์ บ้านเหล่า	122	1,929
8	เทพศิรินทร์ ขอนแก่น	นายจงจิต ดวงสนาม	28	143
9	ขอนแก่นวิทยาลัย	นายศรวิษฐ์ ฤทธิ์มนตรี	20	136
10	สีหราชเดโชชัย	ดร.สิทธิพล พหลทัพ	19	113
11	ขอนแก่นพัฒนศึกษา	นายละเอียด แพงจันทร์	20	154
12	ขอนแก่นวิทยายน 2	นายวรรณประกรณ์ จุมพลน้อย	43	556
13	ขอนแก่นวิทยายน 3	นายศราวุธ รู้ปัญญา	21	210
14	แก่นนครวิทยาลัย 2	นายสำเนียง มิ่งขวัญ	17	176
15	ขามแก่นนคร	นายศุภกิจ สานุสัตย์	119	1,605
16	ฝางวิทยายน	นายว่าที่ร้อยตรีพิจิตร ราชบุตร	50	719
17	ป่าหวายวิทยายน	นายไชยยงค์ สื่อเกียรติก้อง	20	51
18	ประชารัฐวิทยาเสริม	นายสุรกฤษฎ์ คำปิคา	33	391
19	บ้านไผ่	นายสวัสดิ์ แก้วชนะ	177	2,802
20	บ้านลานวิทยาคม	นายชัยภร สีมาตร	40	557

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

ลำดับ	สถานศึกษา	ผู้บริหาร	บุคลากร (คน)	นักเรียน (คน)
21	บ้านไผ่ศึกษา	นายสมดี ปะตังเวสัง	13	112
22	บ้านไผ่พิทยาคม	นายสุเมธ สุวอ	46	539
23	เปือยน้อยศึกษา	นายกนก บุตรวงษ์	28	413
24	กู่ทองพิทยาลัย	นายสุพจน์ แสงสุข	19	110
25	มัญจาศึกษา	นางสายสมร ศักดิ์คำดวง	98	1,852
26	คำแคนวิทยาคม	นายไพวัล ไชยทองศรี	21	208
27	โคกนางามพิทยาสรรพ์	นางกาญจนา ทวนวิเศษกุล	21	230
28	มัธยมโพนเพ็ก	นายอดุล อิงแก้ว	15	101
29	เหล่าใหญ่นาข่าวิทยาคม	นางลัดดา ผาพันธ์	15	85
30	ท่าศาลาประชานุสรณ์	ดร.อนุชิต เปรมปรี	16	94
31	ชนบทศึกษา	นายอภิชาติ อุ่นเกิด	76	1,095
32	ประชารัฐพัฒนาการ	นายวัชระ คงแสนคำ	18	221
33	โคกโพธิ์ไชยศึกษา	นายสุริยันต์ เหล่ามะลึก	41	509
34	บ้านแฮดศึกษา	นายบุญเหลือ ทองอ่อน	34	513
35	หนองขามพิทยาคม	นางนิกัญชลา ล้นเหลือ	12	137
36	พล	นายสุรพล สุวรรณชาติ	93	1,637
37	โสกนกเต็นประชาอุปถัมภ์	นายเสกสัณห์ ลุนบง	18	140
38	โนนข่าวิทยา	นายนรภัทร สิทธิจักร	24	249
39	พลพัฒนศึกษา	นายปฐมพงษ์ สมอฝาก	14	96
40	แวงใหญ่วิทยาคม	นายชัยสิทธิ์ ผาจันทร์	37	576
41	โนนสะอาดวิทยาคาร	นายทศพร ไชยชนะ	20	252
42	แวงน้อยศึกษา	นายทวีศักดิ์ สมนอก	39	564
43	ท่านางแนววิทยายน	นายจรัล รัตนบุญทา	33	401
44	ก้านเหลืองวิทยาคม	นายสมเกียรติ หาแก้ว	26	264
45	หนองสองห้องวิทยา	นายมนตรี ถ้ำหิน	81	1,206
46	ไตรคามวิทยา	นางสาวอภิญญา อุปวงค์ษา	17	137
47	เบญจมิตรวิทยา	นายอรุณ ชาวกล้า	17	120

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

ลำดับ	สถานศึกษา	ผู้บริหาร	บุคลากร (คน)	นักเรียน (คน)
48	ศรีหนองกาววิทยา	นายธนโชติ ศรีธรราษฎร์	23	272
49	โนนศิลาวิทยาคม	นายสมนึก เรื่องลือ	48	547
50	สันติพัฒนกิจวิทยา	นายสมชาย แพไธสงค์	15	110
51	น้ำพองศึกษา	นายสมนึก ทองคำ	160	2,551
52	ดงมันพิทยาคม	นายปรีชา ศรีลับขวา	18	192
53	บัวใหญ่พิทยาคม	นายสัมฤทธิ์ พรสุวรรณ์	26	369
54	น้ำพองพัฒนศึกษา รัชมังคลาภิเษก	นายสุริยา ทองบุญมา	44	413
55	พังทุยพัฒนศึกษา	นายโกเมธ พิมพ์เบ้าธรรม	20	189
56	ม่วงหวานพัฒนศึกษา	นายสุวิทย์ นิลสาย	18	142
57	ลำน้ำพอง	นายฉัตร สิงห์บุราณ	17	115
58	บึงไทรพิทยาคม	ดร.เสถียร พะโยธร	16	101
59	บัวแก้วพิทยาคม	ว่าที่ร้อยเอก ดร.ทิณกรณ์ ภูโทถ้ำ	21	211
60	อุบลรัตน์พิทยาคม	นายบวร ใจป้ำ	65	1,126
61	ศรีกระนวนวิทยาคม	นายสุรเชษฐ รูปต่ำ	174	2,685
62	ยางคำพิทยาคม	-	23	232
63	ทุ่งใหญ่รัตนศึกษา	นายธงชัย ศรีเคนา	31	295
64	เขาสวนกวางวิทยานุกูล	นางพัชรินทร์ ไชยสมบัติ	33	482
65	ดงบังวิทยายน	นางสาวนันนกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน	19	44
66	หนองเรือวิทยา	นายเรืองยศ แวดล้อม	179	2,563
67	จระเข้วิทยายน	นายจีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์	38	434
68	มัธยมตลาดใหญ่วิทยา	นายประพฤติพันธ์ ชวลี	16	108
69	ชุมแพศึกษา	นายวิไลศักดิ์ วรรณศรี	182	2,870
70	จตุรมิตรวิทยาคาร	นายนิพล นิราศสูงเนิน	61	960
71	ขัวเรียงศึกษา	นายเชษฐา วันสุทะ	15	113
72	ชุมแพพิทยาคม	นายอาทิตย์ ธำรงชัยชนะ	23	304
73	หนองเสาเล้าวิทยาคาร	นางเบญจมาศ แก้ววิศิษฎ์	17	174
74	ชุมแพวิทยายน	นายสุรสิทธิ์ บุญครอง	20	318

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

ลำดับ	สถานศึกษา	ผู้บริหาร	บุคลากร	นักเรียน
75	นาจานศึกษา	นายวิทยา ร้อยดี	36	445
76	ผาขามวิทยายน	นายไมตรี นิลสาคู	18	93
77	หนองตาไก้ศึกษา	นายสุริยา ห่มขวา	20	225
78	ชำยางวิทยายน	นางจุฑามาศ เวียงทอง	17	111
79	ภูเวียงวิทยาคม	นายคมสันต์ ชุมอภัย	120	2,210
80	กุดขอนแก่นวิทยาคม	นางสุภาเพ็ญ พรมโสภณ	37	483
81	เวียงวงกตวิทยาคม	นายสุรวุฒิ นักปราชญ์	45	545
82	เวียงนครวิทยาคม	นายมนูญ ถาวรรัตน์	41	447
83	ภูผาม่าน	นายจิรโรจน์ ร้อยดาพันธุ์	32	461
84	หนองนาคำวิทยาคม	นายวสันต์ ลาจันทึก	51	632

ตารางที่ 2.11

จำนวนโรงเรียน จำแนกตามเกณฑ์ การกำหนดขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
1. โรงเรียนขนาดที่ 1	ตั้งแต่ 1 – 120 คน	13
2. โรงเรียนขนาดที่ 2	ตั้งแต่ 121 – 200 คน	14
3. โรงเรียนขนาดที่ 3	ตั้งแต่ 201 – 300 คน	14
4. โรงเรียนขนาดที่ 4	ตั้งแต่ 301 – 500 คน	9
5. โรงเรียนขนาดที่ 5	ตั้งแต่ 501 – 1500 คน	21
6. โรงเรียนขนาดที่ 6	ตั้งแต่ 1501 – 2500 คน	5
7. โรงเรียนขนาดที่ 7	ตั้งแต่ 2501 คนขึ้นไป	8
รวม		รวม 84

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.12

จำนวนโรงเรียน จำแนกตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานงบประมาณ และบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	ตั้งแต่ 1 – 499 คนลงมา	50
2. โรงเรียนขนาดกลาง	ตั้งแต่ 500 – 1499 คน	21
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	ตั้งแต่ 1500 – 2499 คน	5
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	ตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป	8
รวม		84

2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับโครงสร้าง เนื้อหา ผู้วิจัยได้รวบรวมมาเป็นส่วนหนึ่ง ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ทิพวรรณ โอษคลัง (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดต อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด านการสร างบารมี ผู้บริหารเปนผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเปาหมายอุดมการณ ชัดเจนในการทำงาน และสามารถควบคุมอารมณไดในภาวะคับขัน ด านการสร างแรงบันดาลใจผู้บริหารพยายามเนนใหเห็นคาของการปฏิบัติงาน กระตุนใหครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ครูรู้วาตนเองมีคุณคาตอการทำงาน มองการณไกลถึงความเปนไปไดและผลประโยชนของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้น ด านการกระตุนเชาวปญญา ผู้บริหารสงเสริมใหครูมีความใฝรู้มากขึ้น แสดงความคิดเห็น ในการทำงาน ชี้แนะแนวทางใหเห็นวิธีการในการปฏิบัติงานด านการคำนึงถึงเอกบุคคล ผู้บริหารให้ครูมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของ ครูแตละคนมีความผูกพันตอสถานศึกษาทานคิดวาสถานศึกษาเปนองคการที่ดีที่สุดนาทำงานด วย เต็มใจยอมสละเวลาให้กับการทำงานเพื่อความสำเร็จบรรลุเปาหมาย ทานมีความจงรักภักดีกับสถานศึกษาที่ท่านรับผิดชอบ

ปีสัญ ปฏิพิมพาคม (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษามีประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญกับการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาเอกชนมากที่สุด ได้แก่ การสร้างความสำเร็จในการกำหนด นโยบาย มองโลกในแง่ดี และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผนการทำงานสร้างเป้าหมายร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านความสามารถในการจูงใจ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน มีความจริงใจต่อบุคลากร สร้างความเชื่อมั่นใน ตัวเอง และแก้ปัญหาได้ทันท่วงที 3) ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ได้แก่ การมีจุดยืนที่ชัดเจน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดีจะต้องมี คุณลักษณะ 5 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ การได้รับ การยกย่อง ให้ความช่วยเหลือชุมชนได้ และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นผู้ ประสานชุมชนที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ ได้แก่ สามารถ ดึงเอกลักษณ์มาเป็นจุดเด่นได้ สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในตนเองการบริหารงานอย่างเป็น ระบบ กล้าคดกล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที และ 6) ด้านหลักในการ ปกครอง ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สร้างวินัยในการทำงานให้กับบุคลากร ในโรงเรียน

สมพร จำปานิล (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผูบริหารสถานศึกษามีภาวะผูนำดานการมีอิทธิ พลเชิงอุดมการณ เปดโอกาสใหทุกคนมีสวนรวมในการกำหนดวิสัยทัศน นโยบาย กฎระเบียบตางๆ ปลูกฝงผูใตบังคับบัญชาใหทุมเทและเสียสละเวลา ความรู ความคิด เพื่อพัฒนาองคกร ดานการสรางแรงบันดาลใจ ผูบริหารสถานศึกษามีการกำหนดเปาหมายงานที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ใหคำแนะนำเรื่องใหม ๆ ใหผูรวมงานเกิดการเรียนรู มีการมอบหมายงานที่ไดมาตรฐาน เมื่อมีปญหาทำการปรับปรุงแกไข หาแนวทางรวมกัน เปดโอกาสใหผูใตบังคับบัญชาเขารับการอบรม มีการนิเทศติดตาม มีการวิเคราะหตนเอง สรางทีมงานระดมความคิดสูการปฏิบัติ ดานการกระตุนเชาวปญญา เปดโอกาสใหผูรวมงานแสดงความคิดเห็นและรวมตัดสินใจ ในการแกปญหา ที่จะเกิดขึ้น ยึดหลักความโปรงใส ตรวจสอบได มีหลักฐานและเหตุผล ใหคำแนะนำที่เปน ประโยชนตอความกาวหนาของรวมงาน ใหกำลังใจยกยองชมเชย การมอบหมายงานคำนึงถึงความ แตกตางระหวางบุคคล ดูที่ความสามารถ ความพึงพอใจ มีการติดตามงานอยางตอเนื่องมุงความสัมพันธเปนรายคน

สุรภา เกตุมาลา (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้ทำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมคันและการคิดอย่าง เป็นระบบอยู่ในระดับมากและผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้สูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้าน การมีวิสัยทัศน์ร่วมคันด้านการเรียนรูเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านบุคคลที่รอบรู้ ได้แก่ การส่งครูเข้ารับการอบรม รูปแบบวิธีความคิด ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ โดยการกระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมคัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมคัน ได้แก่ จัดให้มีการประสุมพูดคุยเพื่อให้ครูสร้างความเข้าใจร่วมคัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้ครูได้ทำงานร่วมคัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่ ได้แก่ จัดให้มีการประสุมเพื่อให้ครูได้ระดมสมอง สนับสนุนให้ ครูใช้วงจร PDCA ในการปฏิบัติโครงการ กิจกรรม

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำคุณลักษณะของผู้นำและแนวคิดรูปแบบมากำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้บริหารระดับปฏิบัติการ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ขั้นเตรียมการขั้นการประเมินก่อนพัฒนา ขั้นการพัฒนา ขั้นการประเมินหลังการพัฒนา และขั้นการพัฒนาซ้ำ

หงส์เพชร ทองอินทร์ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบนดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาการบุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การเป็นแบบอย่างของพฤติกรรม และการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ อยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ยกระดับความตระหนักของการเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารรับรู้เข้าใจมีแนวคิดเชิงประยุกต์ คิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น มุ่งมั่นเห็นคุณด่าประโยชน์และความสำคัญของการ เปลี่ยนแปลง พิจารณากิจกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและเห็นความจำเป็นในการดำเนินงาน โดยปรับปรุงกิจกรรมให้บรรลุตามฟ้าหมายที่กำหนด 2) การทำให้ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ส่วนตัวให้มองเห็นผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นสำคัญ เอาใจใส่และเข้าร่วมใน เรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้บริหารยึดมั่นในระบบคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม สภาพเรียบร้อย ประหยัดมีความสมดุลในการดำเนินชีวิต พิจารณาการดำเนินกิจกรรมด้วย ความเสียสละซื่อสัตย์ ปรับปรุงกิจกรรมที่ส่งเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวม และ 3) วิเคราะห์ ระดับความต้องการ โดยดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็น อย่างเพียงพอในการทำงาน สำรวจความพึงพอใจกับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้เหมาะสมกับระดับความสำเร็จของงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชูกิจ ผลทิพย์ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด เทศบาลนครระยองในทศวรรษหน้า โดยมีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความมี บารมี การดลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการแสดงออกในการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานให้ ผู้ร่วมงานมีความเชื่อหมั่นศรัทธา ไว้วางใจผู้บริหารและมีความภาคภูมิใจในการร่วมงาน ควรให้ กำลังใจส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานจน ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ได้ และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร วางตัวเป็นกลางให้ความเสมอภาคกับทุกคน

จารินี สิกุลจ้อย. (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระและบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 163 คน โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบบประเมินประสิทธิภาพรูปแบบ และแบบสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจากโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาการศึกษาดีเด่น โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 จุดประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการส่งเสริมความร่วมมือและด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนา โดยมีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำ และการกำกับติดตาม ประเมินผล ผลการทดลองใช้และ

ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และระดับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันว่ารูปแบบมีความสอดคล้องเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

วัลลภ ภูจอมจิตร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อตรวจสอบน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 631 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส โดยมีผลการวิจัย เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ ได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว โดยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square : cmin/df) เท่ากับ 1.785 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.035 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index : GFI) เท่ากับ 0.987 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness - of - fit index : AGFI) เท่ากับ 0.964 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index : CFI) เท่ากับ 0.997 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (normed fit index : NFI) เท่ากับ 0.992 และ 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าระหว่าง 0.90 - 1.47 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบหลัก ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 0.73 - 2.13 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.74 - 2.77 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบย่อยและทุกตัวบ่งชี้

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kouzes and Posner (1997) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้ได้อย่างกว้างขวาง ผู้นำสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้วันต่อวัน ปีต่อปี ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ต้องฝึกฝนให้เกิดคุณลักษณะ 5 ประการกับตนเอง คือ 1) การท้าทายกระบวนการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(Challenging the Process) ค้นหาโอกาสใหม่ ๆ ที่ท้าทายสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาและคิดค้นวัตกรรมใหม่ มีการทดลอง บริหารความเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด 2) ดลบันดาลให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a Shared Vision) ตระหนักถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับค่านิยม ความคาดหวัง ความสนใจ และความใฝ่ฝันของผู้ตาม 3) สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติ (Enabling Others to Act) ส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้ตาม โดยร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมของผู้ตาม ส่งเสริมความร่วมมือมุ่งสู่เป้าหมาย และสร้างความไว้วางใจ 4) สร้างวิถีตามต้นแบบ (Method the Way) ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานที่ง่าย เพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นผูกพัน สร้างตัวอย่างสำหรับผู้ตามเพื่อให้เป็นแนวทางมุ่งสู่ความสำเร็จ และ 5) ส่งเสริมกำลังใจ (Encouraging the Hearth) ระลึกไว้เสมอว่าผู้ตามแต่ละคนนั้นมีความเสียสละเพื่อความสำเร็จของทุกโครงการควรมีการฉลองเมื่องานประสบความสำเร็จ

Bassi and Chenny (1997) แห่งสมาคมการฝึกอบรมและพัฒนาอเมริกัน ได้ศึกษาเปรียบเทียบวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาของบริษัทขั้นน่าระดับโลกจำนวน 58 บริษัทด้วยกระบวนการ Benchmarking ผลการศึกษาพบว่าวิธีการพัฒนาในห้องโดยมีวิทยากรน่า เป็น วิธีการพัฒนาที่เก่าแก่และนิยมใช้มากที่สุดถึงแม้ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการศึกษาหรือ เทคโนโลยีสารสนเทศอาจทำให้คนเข้าใจว่าวิธีการแบบเก่าที่มีวิทยากรเป็นหลักจะเสื่อมความนิยม ลง แต่ข้อมูลจากการวิจัยพบว่าแม้จะเกิดความเปลี่ยนแปลงในวิธีการพัฒนาบ้างแตกเป็นลักษณะ แบบค่อยเป็นค่อยไปไม่ใช่เปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิงในเวลารวดเร็ว อย่างไรก็ตามวิธีการพัฒนาใน ห้อง หรือในขั้นเรียนยังครองความนิยมเป็นอันดับหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีอื่นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Bass (1999) ได้ศึกษาสองทศวรรษของการวิจัยและการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาภารกิจของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการกระตุ้น การใช้ปัญญา และการตัดสินใจของผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีคุณธรรมสูง และผู้นำที่เป็นหญิงมีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ชาย มีปัจจัยทั้ง 6 ของตัวแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีความหลากหลายที่เหมาะสมกับตัวอย่าง ตามหลักฐานการวิเคราะห์ปัจจัยและปัจจัยที่เป็นคำถามชี้ให้เห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลมากกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในวงกว้างทางธุรกิจทหาร อุตสาหกรรม โรงพยาบาล และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

Harry and Gary (2001) ได้ศึกษาหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม ชีวประวัติซึ่งใช้คัดเลือกบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารในอนาคตโดยการสร้างเครื่องมือที่เป็นพื้นฐานใน การคัดเลือกผู้บริหารแนวใหม่ใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนในระดับ ประถมศึกษา 27 คน (กลุ่มควบคุม) และกลุ่มครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด 21 คน (กลุ่มทดลอง) โดยวิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ 2 ส่วนคือ สาระสำคัญของชีวประวัติ 5 ด้านได้แก่

1) ด้านเป้าหมาย 2) ด้านการควบคุมสั่งการ 3) ด้านการ สร้างแรงจูงใจและอำนาจหน้าที่ความเชื่อถือ 4) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และ 5) การรวบรวมข่าวสาร และการได้รับความรู้ความเข้าใจผลการวิจัยพบว่า การสอบถามชีวประวัติของกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างกันเนื่องจาก กลุ่มควบคุมเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านบริหารมา ก่อนจึงสามารถตอบได้ตรงประเด็นการจัดหมวดหมู่สาระสำคัญของชีวประวัติมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการวินิจฉัยศักยภาพของผู้บริหารได้ถูกต้องและไม่มีอคติการประเมิน แบบสอบถามชีวประวัติยังไม่มีความเชื่อมั่นเพียงพอเนื่องจากใช้เครื่องมือวัดเพียงชิ้นเดียวและ ประสิทธิภาพในการคัดเลือกศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มทดลองได้เพียงร้อยละ 80 เมื่อนำมาเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสมาคมวิขาชีพผู้บริหารแห่งชาตินอกจากนี้กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ทดลองมีน้อยเกินไปจึงไม่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้

Meredith (2008) คุณลักษณะใดคือคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรถูกนำไปใชในกระบวนการดานการพัฒนา ผูนำรุนใหมใชหรือไม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงคเพื่อทำการคนหาคำตอบใหกับคำถามเหลานี้ โดยทำการทดสอบความสัมพันธระหวางปจจัยดานความฉลาดทางอารมณกับลักษณะภาวะผูนำของผูบริหารในองคกรแบบไมหวังผลกำไรในรัฐโคโลราโด แบบสอบถามแบบทั่วไปคือเครื่องมือที่ใชในการรวมรวมขอมูลพื้นฐานของกลุมตัวอยางซึ่งสัมพันธกับเจตคติดานการยอมรับความสำคัญของ คุณภาพชฎีตขั้นพื้นฐานและคุณภาพของลักษณะภาวะผนูำดวย การวิจัยครั้งนี้ใชแบบสอบถามชุด Multifactor Leadership Questionaire (MLQ Form 5 X) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Bass และ Avolio เพื่อทดสอบลักษณะภาวะผู้นำของผูบริหารในลักษณะของแบบรายงานตนเอง ลักษณะภาวะผูนำแบบ เปลี่ยนแปลง, ลักษณะภาวะผูนำแบบแลกเปลี่ยนและลักษณะภาวะผูนำแบบตามสบายถูกนำมา เปรียบเทียบกับผลคะแนนจากแบบทดสอบชุด BarOn Emotional Quotient Inventory Test (EQ – I) ในการวิเคราะหขอมูลทางดานสถิติพบวา มีความสัมพันธกันในระดับสูงระหวาง พฤติกรรมดานภาวะผูนำแบบเปลี่ยนแปลงกับปจจัยดานความฉลาดทางอารมณ นอกจากนี้, ในผล การวิเคราะหคาความถดถอยเชิงเสนยังพบดวยวา มีองคประกอบ 5 ประการของปจจัยดานความฉลาดทางอารมณที่มีผลตอความผันแปรในพฤติกรรมดานภาวะผูนำแบบเปลี่ยนแปลงอยางมาก และองคประกอบ 5 ประการเหลานี้คือ การมองโลกในแงดี, การเปนตัวของตัวเองอยางแทจริง, การเห็นอกเห็นใจผูอื่น,การเปนนักแกปญหาและการแสดงความมั่นใจในตนเอง อยางไรก็ตาม, จากองคประกอบทั้งหมดพบวา การเห็นอกเห็นใจผูอื่นมีระดับคะแนนสูงกวาองคประกอบอื่นๆ ขอเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ การพัฒนาองคประกอบทั้ง 5 ประเหลานี้ในตัวของผูบริหาร สามารถเพิ่มระดับความเปนไปไดของการแสดงพฤติกรรมดานภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของ ผูบริหารใหเพิ่มขึ้นไปเชนกันควรมีการศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นจากการสงเสริมลักษณะภาวะผูนำแบบ เปลี่ยนแปลงและผลกระทบในดานบวกทฎีตอองคกรและควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในสวนของความเปนไปไดการประยุกตใช้ในแนวกวางแต่ก็ควรเนนในส่วน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณของผูบริหารเปนสำคัญ เพราะปจจัยนี้ได้รับการยืนยันจากการวิจัยแลววาสามารถสงผลในการเพิ่มระดับการแสดงพฤติกรรมดานภาวะผูนำแบบเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังมีอิทธิพลในดานบวกตอองคกรอีกดวย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจมีสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการส่งผลต่อการบริหารงาน ทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารจะนำภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจมาใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและนำผลไปสู่ การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นจุดหมายปลายทาง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความน่าไว้วางใจ การมีความกระตือรือร้น การมองในแง่ดี ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ งานวิจัยเหล่านั้นยังได้ค้นพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลและคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามระยะของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1. คำถามการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับใด

2. วัตถุประสงค์

ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

3. เป้าหมาย

ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2562 รวม 4,199 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 365 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้วิธีการของ Yamane (1967, p.725 อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2556, น. 100-101) สำหรับการศึกษาสัดส่วนของประชากร 4,199 คน ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 0.05 แล้วทำการสุ่มกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (สุรินทร์ ภูสิงห์, 2555, น. 64-65) โดยแบ่งประชากรเป็นตามขนาดสถานศึกษา 4 ขนาด จากนั้นทำการสุ่มสถานศึกษาแต่ละขนาด โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อให้ได้จำนวนสถานศึกษาตามเกณฑ์ร้อยละ 50 แล้วทำการสุ่มประชากรโดยใช้สัดส่วนเท่าๆ กัน เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 365 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	สถานศึกษา (แห่ง)		บุคลากรทางการศึกษา (คน)	
	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	50	25	1,146	100
2. โรงเรียนขนาดกลาง	21	11	892	77
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	5	3	552	48
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	8	4	1,609	140
รวม	84	43	4,199	365

5. สถานที่

โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

6. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ใช้เวลาดำเนินการวิจัย เดือนกันยายน – ตุลาคม พ.ศ. 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ลักษณะของเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

การดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิดแล้วสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด

2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่างๆ จากหนังสือและศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมถึงศึกษาองค์ประกอบประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า

4) กำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัด การใช้ภาษาที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะอีกครั้ง

6) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษาใช้ระหว่าง ความสมบรูณ์ ความถูกต้อง ด้านภาษาที่ใช้และข้อเสนอแนะโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objectives Congruen: IOC) นำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ความเหมาะสมสอดคล้อง ของแบบวิเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เอกสารที่ใช้ในการศึกษาได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตรง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

7.1) ดร.ปุณกาญจน์ ภูเงิน วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

7.2) ดร.อานนท์ นนทวัน วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสูงพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

7.3) ดร. ประสงค์ สกุลซ้ง วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพินิจราชบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เชี่ยวชาญด้านการใช้สถิติ

7.4) นางสาวนันนภัส สารพินิจ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนหนองเรือวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เชี่ยวชาญด้านรูปแบบการวิจัย

7.5) นายอภิชาติ คำวิเลิศ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนอุบลรัตน์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษา

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 3 แห่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาตรวจนับให้คะแนน วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาอำนาจจำแนก โดยวิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียรสันต์ โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไปปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 - 0.96 และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อัลฟ่าตามวิธีของ Cronbach(1951) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยผลการวิเคราะห์คุณภาพปรากฏดังในตาราง ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

9) นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบรูณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่ออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2) ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3) นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านตู้ รับ – ส่ง หนังสือราชการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และติดต่อขอรับคืน โดยการนำส่งที่ตู้รับ–ส่งหนังสือราชการของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

9. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำงานนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด 2562, น. 122) แล้วนำเสนอเป็นความเรียงท้ายตาราง

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดการแปลค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2562, น. 122-127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 -5.00 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 -4.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าเฉลี่ย 2.51 -3.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 -2.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

10. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

11. ผลลัพธ์

ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1. คำถามการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ควรเป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

3. เป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

4. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ โดยสัมภาษณ์เป็น 4 กลุ่ม จำนวน 8 ท่าน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ จำนวน 2 ท่าน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎี

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 2 ท่าน ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1. ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น ประเภทประเภทสถานศึกษาภาครัฐ หน่วยงานที่ให้รางวัล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เนื่องในวันครู ครั้งที่ 63 ประจำปี 2562

2. ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น (รางวัลเข็ม ครุฑทองคำ) หน่วยงานที่ให้รางวัล สำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปี 2562

3. ได้รับรางวัลครุสภา ระดับดีเด่น ประเภทผู้บริหารสถานศึกษาหน่วยงานที่ให้รางวัล สำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานวิชาชีพ ประจำปี 2562

ประกอบด้วย

1. ดร. เรืองยศ แวดล้อม วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนหนองเรือวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2. นายประวิทย์กาสา บุญจุฑาสิริกุล วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกัลยาณวัตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

กลุ่มที่ 3 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 2 ท่าน ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1. ได้รับรางวัลเหรียญทอง นวัตกรรมทักษะการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 หน่วยงานที่ให้รางวัล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2561

2. ได้รับรางวัลเหรียญทอง นวัตกรรมทักษะการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 หน่วยงานที่ให้รางวัล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2561

ประกอบด้วย

1. ว่าที่ร้อยเอก ดร. จรัญ น่วมมโน วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ดร. วิญญู อุตระ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

กลุ่มที่ 4 ครู วุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไปที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ จำนวน 2 ท่าน ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1. ได้รับรางวัล เข็มเชิดชูเกียรติ “ครูผู้สอนดีเด่น” หน่วยงานที่ให้รางวัล สำนักงานเลขาธิการครุสภา ประจำปี 2561

2. ได้รับรางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “คุรุสดุดี” หน่วยงานที่ให้รางวัล สำนักงานเลขาธิการครุสภา ประจำปี 2561

3. ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น (รางวัลเข็ม ครุฑทองคำ) หน่วยงานที่ได้รับ สำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปี 2562

ประกอบด้วย

1. ดร.นิตยาพร กินบุญ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุบลรัตน์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2. นางสาวกล่อมจิต ดอนภิรมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนกมลาไสย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. สถานที่

โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

6. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

ใช้เวลาดำเนินการวิจัย เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2562

7.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

การดำเนินการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ในตอนที่ 2 ในที่มีค่าเฉลี่ยน้อยแต่ละด้านมาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสัมภาษณ์และเนื้อหา ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับต่อไป

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 ท่านที่ได้กำหนดไว้ โดยขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

2. ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 ท่าน

3. ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึก และขออนุญาตบันทึกเสียงไว้ทุกครั้งก่อนทำการบันทึก

4. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

9. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการจดบันทึก ประกอบการถอดเทปบันทึกเสียง และข้อมูลจากการตอบในแบบสัมภาษณ์ จัดลำดับความสำคัญในประเด็นที่เห็นตรงกัน และข้อเสนอแนะทั้งหมด

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป ซึ่งดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการตอบในแบบสัมภาษณ์ จัดลำดับความสำคัญในประเด็นที่เห็นตรงกัน และข้อเสนอแนะทั้งหมด

3. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์

10. ผลลัพธ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์การวิจัย 2 ประการคือ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในเชิงทฤษฎี (Theorical Model) มาเป็นกรอบการวิจัย โดยได้จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สอบถามระดับพฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษา จากบุคลากรทางการศึกษา จาก 84 โรงเรียน จำนวน 365 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำไปเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลตามตารางที่ 4.1-4.6 ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ประเภท	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	70	19.18
หญิง	295	80.82
รวม	365	100
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	26	7.12
31 – 40 ปี	45	12.33
41 – 50 ปี	137	37.53
51 - 60 ปี	157	43.01
รวม	365	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	74	20.27
ปริญญาโท	276	75.61
ปริญญาเอก	15	4.10
รวม	365	100
ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1- 499)	50	59.52
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500- 1,499)	21	25.00
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500- 2,499)	8	9.52
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500- 2,499)	5	5.95
รวม	84	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.2

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวม

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D	
1.ด้านมีวิสัยทัศน์	4.24	0.79	มาก
2.ด้านมีความน่าไว้วางใจ	4.21	0.78	มาก
3.ด้านมีความกระตือรือร้น	4.18	0.81	มาก
4.ด้านมองในแง่ดี	4.20	0.81	มาก
รวม	4.21	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.21, S.D.=0.80) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 ลำดับ ดังนี้ 1) คุณลักษณะมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.24, S.D.=0.78) 2) คุณลักษณะมีความน่าไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.21, S.D.=0.78) และ 3) คุณลักษณะมองในแง่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4..20, S.D.=0.81) ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ คุณลักษณะมีความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.18, S.D.=0.81)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.3

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกล้าเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.72	มากที่สุด
2. ผู้บริหารกล้าลองเผชิญกับสิ่งใหม่	4.06	0.89	มาก
3. ผู้บริหารมีความกล้าท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ	4.21	0.82	มาก
4. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ	4.65	0.67	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์	3.88	0.79	มาก
6. ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง	4.12	0.84	มาก
7.ผู้บริหารสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.03	0.85	มาก
8. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ	4.02	0.86	มาก
9. ผู้บริหารมีกระบวนการในการตัดสินใจที่จะรับเอานวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.04	0.87	มาก
10.ผู้บริหารมีจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.18	0.83	มาก
11. ผู้บริหารมีการไตร่ตรอง ทดลองทำ และนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ	4.44	0.75	มาก
12. ผู้บริหารยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง	4.78	0.51	มากที่สุด
13. ผู้บริหารนำนวัตกรรมไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	4.15	0.88	มาก
รวม	4.24	0.79	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24,S.D.=0.79) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.78, S.D.= 0.51) 2) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.65,S.D.=0.67) และ 3) ผู้บริหารกล้าเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.52,S.D.= 0.72)

ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.88,S.D.=0.79)

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความน่าไว้วางใจ

ด้านมีความน่าไว้วางใจ	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถและศักยภาพที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.19	0.85	มาก
2. ผู้บริหารใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ เพื่อให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์	4.22	0.85	มาก
3. ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย	4.71	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความคงเส้นคงวาและรักษาวาจาของตน	3.84	0.89	มาก
5. ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	4.08	0.85	มาก
6. ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้	3.92	0.90	มาก
7. ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าทีและสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล	4.32	0.72	มาก
8. ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้และความชำนาญของตนเองเสมอ	4.26	0.80	มาก
9. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น	4.62	0.59	มากที่สุด
10. ผู้บริหารไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม	4.02	0.84	มาก
11. ผู้บริหารไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม	3.99	0.87	มาก
12. ผู้บริหารเป็นบุคคลไม่ประพฤติผิดศีลธรรม	4.01	0.83	มาก
13. ผู้บริหารรับรู้หน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง	4.58	0.65	มากที่สุด
รวม	4.21	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความน่าไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.21, S.D.=0.78) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.71, S.D. =0.54) 2) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$=4.62, S.D.= 0.59) และ

3) ผู้บริหารรับรู้หน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.58 , S.D. = 0.65) ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความคงเส้นคงวาและรักษาวาจาของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.84, S.D.= 0.89)

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความกระตือรือร้น

ด้านมีความกระตือรือร้น	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการแสดงอารมณ์สนุกสนานในการทำงาน	4.25	0.89	มาก
2. ผู้บริหารมีความรักในงานที่ทำ	4.08	0.74	มาก
3. ผู้บริหารมีความพึงพอในในงาน	4.14	0.85	มาก
4. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.10	0.88	มาก
5. ผู้บริหารมีชีวิตชีวาในการทำงาน	3.72	0.95	มาก
6. ผู้บริหารค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ	4.75	0.52	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.86	มาก
8. ผู้บริหารมีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.54	0.69	มากทีสุด
9. ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ	4.53	0.78	มากที่สุด
10. ผู้บริหารมีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน	4.00	0.85	มาก
11. ผู้บริหารทำหน้าที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง	4.01	0.83	มาก
12. ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์	4.04	0.83	มาก
13. ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย	4.12	0.89	มาก
รวม	4.18	0.81	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.18, S.D.=0.81) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.75,S.D.=0.52) 2) ผู้บริหารมีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.54 ,S.D.=0.69) และ 3) ผู้บริหารมีการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.53, S.D.=0.78) ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีชีวิตชีวาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมองในแง่ดี

ด้านมองในแง่ดี	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	4.70	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บริหารไม่มีความประหม่าในการปฏิบัติงาน	4.12	0.85	มาก
3. ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ	4.50	0.69	มาก
4. ผู้บริหารมีความคิดเป็นของตนเอง	3.99	0.89	มาก
5. ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะทำตามความปราถนาของตนอยู่เสมอ	4.02	0.87	มาก
6. ผู้บริหารมีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง	4.00	0.85	มาก
7. ผู้บริหารมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน	4.51	0.71	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสร้างความท้าทายในงานที่ทำ	3.88	0.98	มาก
9. ผู้บริหารมีวิธีการทำงานที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	4.14	0.80	มาก
10. ผู้บริหารมีความเข้าใจและมองส่วนดีของผู้อื่น	4.08	0.81	มาก
11. ผู้บริหารมีการต่อยอดทางความคิดในอนาคต	4.25	0.83	มาก
12. ผู้บริหารเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรค	4.22	0.84	มาก
13. ผู้บริหารมีการคิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ	4.20	0.85	มาก
รวม	4.20	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมองในแง่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.20, S.D.=0.81) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. =0.62) 2) ผู้บริหารมีทิศทางและเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51 , S.D. = 0.71) และ 3) ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.50, S.D..= 0.69) ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสร้างความท้าทายในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.88, S.D.= 0.98)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในข้อ 1.1 โดยนำเอาประเด็นย่อยของแต่ละประเด็นหลัก ที่มีระดับน้อยของระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอสรุปประเด็นที่นำมาเป็นประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ถูกนำมาเป็นประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ เป็นดังนี้

1. ด้านมีวิสัยทัศน์
2. ด้านมีความน่าไว้วางใจ
3. ด้านมีความกระตือรือร้น
4. ด้านมองในแง่ดี

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้ คือ 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ จำนวน 2 ท่าน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 2 ท่าน 3) ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 2 ท่าน และ 4) ครู วุฒิระดับปริญญาโทขึ้นไปที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ จำนวน 2 ท่าน เพื่อต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งรายผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์ 2) รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร 3) ดร.เรืองยศ แวดล้อม 4) นายประวิทย์กาสา บุญจุฑาสิริกุล 5) ดร. จรัญ น่วมมโน 6) ดร. วิญญู อุตระ 7) ดร.นิตยาพร กินบุญ และ 8) นางกล่อมจิต ดอนภิรมย์ ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยการยกตัวอย่างคำพูดที่สำคัญของผู้ให้การสัมภาษณ์ พอสังเขป ดังนี้

1. ด้านมีวิสัยทัศน์

แนวทางการพัฒนา

“...ผู้บริหารต้องคิดเป็นระบบเปิด เปิดโอกาสให้บุคลในองค์กรได้แสดงความสามารถ ให้มีมุมมองในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เปิดประเด็น โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมแสดงบทบาทในการบริหาร โดยให้ผู้ร่วมงานได้วิเคราะห์งานและนำเสนอต่อที่ประชุม เน้นการกำกับ ติดตาม ดูแล ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ส่งเสริม และให้บุคลากรได้สร้างนวัตกรรมภายใต้งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำอยู่แล้วเพื่อให้เกิดงาน นวัตกรรมใหม่ๆ...”

KP.0101 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563

“...ผู้บริหารต้องมองภาพอนาคตที่ต้องการจะบรรลุ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีภาพที่กว้างและลึก เปิดใจ รับรู้แลกเปลี่ยน คิดต่อ คิดเติม คิดเพิ่ม ดูบริบทที่แตกต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ สถาบัน และผู้บริหารองค์กรเครือข่าย เข้าร่วมพัฒนาความเป็นผู้นำ ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อต่อยอดแนวทางการพัฒนา การมีส่วนร่วม มีทีม ทั้งภายในองค์กร และนอกองค์กร...”

KP.0102 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2563

“...ผู้บริหารต้องมีทักษะเชิงระบบ มีระบบขั้นตอน มีการประมาณการ การวางแผน การสร้างเครือข่ายในองค์กร มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น ร่วมถึงการระดมความคิดเห็นจากบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ เน้นการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลง...”

KP.0103 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2562

“...ศึกษาบริบทของสถานศึกษา ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน เน้นบริบทของสถานศึกษาเป็นหลัก ดูบริบทของชุมชนประกอบด้วยเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จพัฒนางานให้เป็นระบบ ทำงานให้เป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดงานหลากหลาย และสร้างสรรค์ การสร้างเครือข่ายองค์กร ให้สามารถเชื่อมต่อกับเครือข่ายภายนอก ร่วมกับการทำ PLC ร่วมกับกลุ่มสาระการเรียน กลุ่มงาน และฝ่ายบริหาร...”

KP.0104 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...ศึกษาการบริหารงานจากองค์กรต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและองค์กร รับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลในองค์กร ระดมความคิดเห็นจากทุกฝ่ายในองค์กรเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน พัฒนาคน พัฒนาองค์กรในองค์กร...”

KP.0105 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2562

“...การศึกษาบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การคิดริเริ่ม คิดใหม่ ทำใหม่ หานวัตกรรมใหม่ๆ คิดตลอดเวลา คิดยืดหยุ่น คิดคล่องแคล่ว มีปฏิพานไหวพริบ คิดได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง เรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการคิดอย่างละเอียดลออ คิดอย่างแยบคลาย โดยอาศัยการฝึกประสบการณ์ของตนเอง...”

KP.0106 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2562

“...ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค ดิจิตอลของทศวรรษที่ 21 ติดตาม ประเมินผล ให้ขวัญกำลังใจด้วย สม่ำเสมอ...”

KP.0107 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2562

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการออกแบบงานผู้บริหารควร เข้ารับการฝึกอบรมก่อนเข้ารับตำแหน่ง เรียนรู้ ศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนา มีการถ่ายทอดประสบการณ์จากนอกองค์กร มองทุกงานให้ออก เลือกคิดใช้คนให้สร้างสรรค์กับงาน...”

KP.0108 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2562

ผู้วิจัยได้ทำการพรรณนาวิเคราะห์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ ผู้บริหารควรคิดให้เป็นระบบเปิด ควรเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความสามารถ ควรมีมุมมองในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ควรศึกษาบริบทของสถานศึกษา เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมี ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ สถาบัน และผู้บริหารองค์กรเครือข่าย ควรเข้าร่วมพัฒนาความเป็นผู้นำ ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อต่อยอดแนวทางการพัฒนา ควรให้บุคลมีส่วนร่วม มีทีม ทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ด้านมีความน่าไว้วางใจ

แนวทางการพัฒนา

“...ใช้การรักษาคำพูด รักษาวาจา การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือ และทำตามเกณฑ์ที่กำหนด กำกับติดตามผลงานให้ได้ตามเป้าหมายความสำเร็จ และเน้นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กร...”

KP.0101 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563

“...เน้นการมีคุณธรรม จริยธรรม การซื่อสัตย์ต่อคำพูด สร้างความศรัทธาให้เกิดความเชื่อคือ เชื่อมั่น ชื่อมือ เชื่อถือ เชื่อใจ การครองตนในศีล คุณธรรม ครองคน ใช้หลักพรหมวิหาร4 ครองงาน เข้าอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านให้มีความรู้ความเข้าใจ มีศักยภาพ การอบรมเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ ความถูกต้อง การอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคคลในองค์กร...”

KP.0102 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2563

“...ผู้บริหารต้องมีความรู้ คุณธรรม สร้างวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดความศรัทธาและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้วยการตกลง ทำความเข้าใจ กำหนดกรอบแนวทางของความสำเร็จ ถ้าบุคคลในองค์กรนั้นสามารถปฏิบัติได้จริง ตามกรอบ ผู้บริหารใช้หลักในการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน...”

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

KP.0103 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2562

“...พูดให้ชัดเจน พูดแล้วสามารถปฏิบัติได้จริง คิดก่อนพูดว่าตนเองสามารถปฏิบัติได้ไหมกระทบกับบุคคลในองค์กร นักเรียนไหม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติเคยปฏิบัติทำอย่างไร ให้ปฏิบัติเช่นนั้น ทำอย่างต่อเนื่อง เกิดผลดีได้อย่างต่อเนื่อง ปลูกฝังครูและนักเรียนด้วยการทำเป็นแบบอย่าง มีความสม่ำเสมอและรักษามาตรฐาน กติกา และวาจาของตน...”

KP.0104 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2562

“...ใช้หลักธรรมในการบริหารงานร่วมกับบุคคลในองค์ เช่นพรหมวิหาร4 ธรรมคุ้มครองโลก ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและมาตรฐาน จรรณยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโดยเคร่งครัด...”

KP.0105 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2562

"...ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่เสมอตน เสมอปลายและยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร ใช้หลักกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน มาใช้ให้เกิดความถูกต้อง ใช้หลักความโปร่งใส ใช้หลักการมีส่วนร่วม ทุกคนจะต้องมีบทบาท หลักความรับผิดชอบในภาระงานของตนเอง ใช้หลักความคุ้มค่าและมีความมั่นคงในหลักการที่ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด..."

KP.0106 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2562

"...ผู้บริหารใช้แนวทางการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการทำงา ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน ผู้บริหารต้องให้ความรัก ความปราถนาดี สร้างไมตรีจิตกับทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้เกียรติและเคารพสิทธิคนอื่น มีความเป็นประชาธิปไตย ไม่ใช้เส้นสาย หรือพวกพ้องในการพิจารณา แสดงความคิดเห็นตรงไปตรงมาและสามารถเปิดเผยได้..."

KP.0107 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2562

"...ผู้บริหารต้องมีวาจาที่ศักดิ์สิทธิ์ มีความสม่ำเสมอ ทำตามสิ่งที่เคยพูดให้ได้ และเห็นเป็นที่ประจักษ์ ให้ความสำคัญในวาจาของตนเอง ตระหนักในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น และความศรัทธา..."

KP.0108 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้วิจัยได้ทำการพรรณนาวิเคราะห์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรซื่อสัตย์ต่อคำพูด ควรสร้างความศรัทธาให้เกิดความเชื่อ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ใช้หลักธรรมในการบริหารงานร่วมกับบุคคลในองค์ เช่น พรหมวิหาร4 ธรรมคุ้มครองโลก หลักการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ เคยปฏิบัติอย่างไร ให้ปฏิบัติเช่นนั้น ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหลักกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและมาตรฐานจรรณยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

3. ด้านมีความกระตือรือร้น

แนวทางการพัฒนา

“...สร้างบรรยากาศในการทำงาน แบบเป็นกัลยาณมิตร มองผู้ร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ ให้กำลังใจ การจัดโครงสร้างสนับสนุน สร้างเครือข่ายที่เป็นโครงสร้างด้านบุคคล สร้างคนเก่งดูแลคนอ่อน สร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยี การดึงบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม เช่น องค์กร วิทยากร มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ในการทำงาน และผู้บริหารต้องมีความฉลาดทางอารมณ์...”

KP.0101 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563

“...ผู้บริหารต้องเป้าหมาย ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนสถานศึกษา การเรียนรู้บริบทที่แตกต่างกัน ให้พบโจทย์การทำงานที่ใหม่ๆ ร่วมกิจกรรม ที่หลากหลายกับหน่วยงานและเครือข่าย หรือหน่วยงานภายนอก เปลี่ยนบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ศึกษาดูงานศึกษาความสำเร็จของสถานศึกษาอื่น เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น แล้วนำมาต่อยอดความสำเร็จ...”

KP.0102 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2563

“...ผู้บริหารต้องสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ กระตุ้นความรับผิดชอบให้กับทุกคนในองค์กร สร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก สร้างการทีมในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคคลในองค์กรได้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน...”

KP.0103 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2562

“...สร้างบรรยากาศในการทำงาน แบบเป็นกัลยาณมิตร เน้นบุคลิกภาพและการแต่งกาย สร้างบรรยากาศในการแต่งกาย ยิ้มแย้มแจ่มใส วาจาเน้นการชื่นชม พูดให้ดูจริงใจ พูดในเชิงบวก ไม่ตำหนิเพื่อนร่วมงาน แต่หาแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมถึงสร้างขวัญกำลังใจจากกำลังใจและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานงาน...”

KP.0104 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2562

“...ใช้หลักการบริหารการทำงาน โดยผู้บริหารเน้นความสำคัญของงาน การมีปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างประจำและต่อเนื่อง การปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ให้มีการกำกับ ติดตามและการประเมินผลการทำงานขององค์กรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง...”

KP.0105 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...ผู้บริหารต้องยิ้มแย้มแจ่มใส โดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กรให้มากขึ้น เคารพกันและกัน การใส่ใจต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้ใต้บังคับบัญชา การเข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อทำให้เกิดการผ่อนคลาย การรับคำชี้แนะ คำปรึกษาจากเครือข่ายผู้บริหารระดับสูงเพื่อจะไม่ทำให้เกิดความโดดเดี่ยว บรรยากาศจะดูอบอุ่นมากยิ่งขึ้น...”

KP.0106 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2562

“...ผู้บริหารพัฒนาองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งคุณธรรม การรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพชั้นสูง บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารมีความยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายปราศรัยกับทุกคนในองค์กร...”

KP.0107 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2562

“...ผู้บริหารต้องกำหนดทิศทาง กำหนดวัตถุประสงค์ จัดทำแผนปฏิบัติงาน ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรมีสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองในทุกช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กร...”

KP.0108 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้วิจัยได้ทำการพรรณนาวิเคราะห์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยการดึงบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม เช่น องค์กร วิทยากร มหาวิทยาลัย ควรมีการศึกษาดูงานจากภายนอก ควรศึกษาความสำเร็จของสถานศึกษาอื่น เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาต่อยอดความรู้ในการทำงาน ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรมีความฉลาดทางอารมณ์

4. ด้านมองในแง่ดี

แนวทางการพัฒนา

“...ให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาพัฒนาเพื่อให้เกิดงานใหม่ๆที่ท้าทาย สร้างเครือข่ายสร้างฐานข้อมูลที่เป็น Big data สร้างฐานข้อมูลจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัย เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาในองค์กรของตนเอง เพื่อนำมาเป็นเป้าหมายในระดับสูงต่อไป สร้างนวัตกรรมที่บูรณางานที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว เพื่อให้เกิดงานที่ท้าทาย...”

KP.0101 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563

“...ตั้งเป้าหมายที่สูงๆ เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จ บนพื้นฐานและบริบทขององค์กรตนเองที่จะเป็นไปได้ นำแนวทางของ BenechMark มาใช้เพื่อเป็นคู่เทียบเคียง ในการทำงาน การมีทีมที่ดีการไว้ใจ และเชื่อใจในทีม การกระตุ้นทีมให้มีส่วนร่วมในความสำเร็จ การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลในองค์กร การรับรู้ด้วยความจริงใจ...”

KP.0102 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2563

“...ผู้บริหารต้องสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลในองค์กร สร้างความเชื่อมั่น ตั้งเป้าหมายการทำงานเพื่อความสำเร็จ ไม่มองงานเป็นอุปสรรค เน้นการทำงานให้เกิดประสิทธิผลให้มากที่สุด...”

KP.0103 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

“...ผู้บริหารต้องสร้างแรงขับเชิงบวก ในการทำงาน สร้างโอกาสให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ เน้นการตัดสินใจ สร้างความท้ายท้ายกับบริบทของชุมชนของสถานศึกษานั้น ๆ...”

KP.0104 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2562

“...การตั้งเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรโดยใช้ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ที่ทำให้องค์กรเข้าใจตรงกันถึงเป้าหมายในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ จัดทำ Benech Mark กับหน่วยงาน และองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนางาน...”

KP.0105 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2562

"...ผู้บริหารต้องมีหลักการทำงานที่สูง มีทักษะในการทำงานสูง ตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการบริหารจัดการ สร้างพลังการทำงานแบบร่วมมือ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ มีการกำหนดทิศทาง กำหนดตัวชี้วัด กำหนดวัตถุประสงค์ในกาทำงานเพื่อให้บรรลุในเป้าหมาย ใช้นวัตกรรมที่ดีในการเข้ามาพัฒนาต่อยอดและจะได้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีในองค์กร..."

KP.0106 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2562

"...ผู้บริหารควรพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ มุ่งสู้มาตรฐานสากล รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการเลือกคนให้ตรงกับงาน เน้นการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารให้ถูกต้องครบถ้วนและรวดเร็ว ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของงานและการสร้างขวัญกำลังใจ...."

KP.0107 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2562

"...ผู้บริหารต้องคิดบวก กล้าที่จะทำงานใหญ่ มองงานให้เป็นจุดสำคัญทั้งหมด ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และมีทักษะในการบริหารคน ดูคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น สร้างแรงบันดาลใจ ชี้แนะให้บุคคลในองค์กร ตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย..."

KP.0108 ; สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้วิจัยได้ทำการพรรณนาวิเคราะห์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่อยู่ภายใต้บนพื้นฐานและบริบทขององค์กรตนเองที่จะเป็นไปได้ ควรตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโดยใช้ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ ควรสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลที่เป็น Big data จากหน่วยงานอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัย เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาในองค์กรของตนเอง เพื่อนำมาเป็นเป้าหมายในระดับสูงต่อไป ควรสร้างนวัตกรรมที่บูรณางานที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว เพื่อให้เกิดงานที่ท้าทาย ควรจัดทำ Benech Mark กับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนางาน และผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจของคนในองค์กรให้ตรงกันในเป้าหมายที่จะพัฒนาองค์กร ควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของงานและตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

5.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านมีความน่าไว้วางใจ ด้านมองในแง่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมีความกระตือรือร้น ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1.1 ด้านมีวิสัยทัศน์ มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์

5.2.1.2 ด้านมีความน่าไว้วางใจ มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมายและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความคงเส้นคงวาและรักษาวาจาของตนเอง

5.2.1.3 ด้านมีความกระตือรือร้น มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีชีวิตชีวาในการทำงาน

5.2.1.4 ด้านมองในแง่ดี มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสร้างความท้าทายในงานที่ทำ

5.2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.2.1 ด้านมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรคิดให้เป็นระบบเปิด ควรเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความสามารถ ควรมีมุมมองในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ควรศึกษาบริบทของสถานศึกษา เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมี ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ สถาบัน และผู้บริหารองค์กรเครือข่าย ควรเข้าร่วมพัฒนาความเป็นผู้นำ ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อต่อยอดแนวทางการพัฒนา ควรให้บุคลมีส่วนร่วม มีทีม ทั้งภายในองค์กร และนอกองค์กร

5.2.2.2 ด้านมีความน่าไว้วางใจ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารควรซื่อสัตย์ต่อคำพูด ควรสร้างความศรัทธาให้เกิดความเชื่อ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ใช้หลักธรรมในการบริหารงานร่วมกับบุคคลในองค์ เช่น พรหมวิหาร4 ธรรมคุ้มครองโลก หลักการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ เคยปฏิบัติอย่างไรให้ปฏิบัติเช่นนั้น ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหลักกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและมาตรฐานจรรณยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

5.2.2.3 ด้านมีความกระตือรือร้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยการดึงบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม เช่น องค์กร วิทยากร มหาวิทยาลัย ควรมีการศึกษาดูงานจากภายนอก ควรศึกษาความสำเร็จของสถานศึกษาอื่น เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาต่อยอดความรู้ในการทำงาน ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรมีความฉลาดทางอารมณ์

5.2.2.4 ด้านมองในแง่ดี ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่อยู่ภายใต้บนพื้นฐานและบริบทขององค์กรตนเองที่จะเป็นไปได้ ควรตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโดยใช้ตัวชี้วัดตัวบ่งชี้ ควรสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลที่เป็น Big data จากหน่วยงานอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัย เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาในองค์กรของตนเอง เพื่อนำมาเป็นเป้าหมายในระดับสูงต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ควรสร้างนวัตกรรมที่บูรณางานที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว เพื่อให้เกิดงานที่ท้าทาย ควรจัดทำ Benech Mark กับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนางาน และผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจของคนในองค์กรให้ตรงกันในเป้าหมายที่จะพัฒนาองค์กร ควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของงานและตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย

5.3 อภิปรายผล

5.3.1 จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านมีความน่าไว้วางใจ ด้านมองในแง่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมีความกระตือรือร้น ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ กล้าเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย แสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น รับรู้หน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง มีการค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน มีความรักในงานที่ทำ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน และผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจารินี สิกุลจ้อย (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระและบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายทอง ไตรยะวิภาค (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กับผู้บริหารโรงเรียน ครู และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 163 คน โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบบประเมินประสิทธิภาพรูปแบบ และแบบสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจากโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาการศึกษาดีเด่น โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มีโครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 จุดประสงค์ ส่วนที่ 3 องค์ประกอบการพัฒนา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

เมื่อพิจารณาในภาพรวมด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีวิสัยทัศน์ เนื่องจากผู้บริหารยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กล้าเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งผู้บริหารมีการไตร่ตรอง ทดลองทำ และนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ กล้าท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆและผู้บริหารมีจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ ปีสัญ ปฏิพิมพาคม (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษามีประกอบดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญกับการพัฒนาภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมากที่สุด ได้แก่ การสร้างความสำเร็จในการกำหนด นโยบาย มองโลกในแง่ดี และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผนการทำงานสร้างเป้าหมายร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านความสามารถในการจูงใจ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน มีความจริงใจต่อบุคลากร สร้างความเชื่อมั่นใน ตัวเอง และแก้ปัญหาได้ทันท่วงที 3) ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ได้แก่ การมีจุดยืนที่ชัดเจน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดีจะต้องมี คุณลักษณะ 5 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ การได้รับ การยกย่อง ให้ความช่วยเหลือชุมชนได้ และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นผู้ ประสานชุมชนที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) ด้านความฉลาดและมีไหวพริบ ได้แก่ สามารถ ดึงเอกลักษณ์มาเป็นจุดเด่นได้ สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในตนเองการบริหารงานอย่างเป็น ระบบ กล้าคดกล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที และ 6) ด้านหลักในการ ปกครอง ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สร้างวินัยในการทำงานให้กับบุคลากร ในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีความกระตือรือร้น เนื่องจากยังต้องกระตุ้นให้ผู้บริหารมีชีวิตชีวาในการทำงาน ให้ผู้บริหารมีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน ให้ผู้บริหารยังทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวังอีกทั้งให้ผู้บริหารได้เพิ่มศักยภาพในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์และให้ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมพร จำปานิล (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมยะลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิ ผลเชิงอุดมการณ เปดโอกาสใหทุกคนมีสวนรวมในการกำหนดวิสัยทัศน นโยบาย กฎระเบียบตาง ๆ ปลูกฝ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทและเสียสละเวลา ความรู้ ความคิด เพื่อพัฒนาองคกร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเปาหมายงานที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้คำแนะนำเรื่องใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้ มีการมอบหมายงานที่ได้มาตรฐาน เมื่อมีปญหาทำการปรับปรุงแกไข หาแนวทางร่วมกัน เปดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ารับการอบรม มีการนิเทศติดตาม มีการวิเคราะหตนเอง สร้างทีมงานระดมความคิดสู่การปฏิบัติ ด้านการกระตุ้นเชาวปญญา เปดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ ในการแก้ปญหา ที่จะเกิดขึ้น ยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีหลักฐานและเหตุผล ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชนต่อความก้าวหน้าของร่วมงานให้กำลังใจยกยองชมเชย การมอบหมายงานคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลดูที่ความสามารถ ความพึงพอใจ มีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน

5.3.2 จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลจากการสัมภาษณ์ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.3.2.1 ด้านมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรคิดเป็นระบบเปิด ควรเปิดโอกาสให้บุคลในองค์กรได้แสดงความสามารถ ควรให้มีมุมมองในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ควรมีการระดมความคิดเห็นจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีความรู้และทักษะในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับ สุรภา เกตุมาลา (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้ทำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมคันและการคิดอย่าง เป็นระบบอยู่ในระดับมากและผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้สูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้าน การมีวิสัยทัศน์ร่วมคัน ด้านการเรียนรูเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านบุคคลที่รอบรู้ ได้แก่ การส่งครูเข้ารับการอบรม รูปแบบวิธีความคิด ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ โดยการกระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมคัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมคัน ได้แก่ จัดให้มีการประสุมพูดคุยเพื่อให้ครูสร้างความเข้าใจร่วมคัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้ครูได้ทำงานร่วมคัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่ ได้แก่ จัดให้มีการประสุมเพื่อให้ครูได้ระดมสมอง สนับสนุนให้ ครูใช้วงจร PDCA ในการปฏิบัติโครงการ กิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3.2.2 ด้านมีความน่าไว้วางใจ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมในการบริหาร ผู้บริหารควรสร้างความศรัทธาให้เกิดกับตนเอง โดยใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงาน พรหมวิหาร4 หลักธรรมาภิบาล ควรกำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดกับผู้ใต้บังคับซึ่งสอดคล้องกับชูกิจ ผลทิพย์ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด เทศบาลนครระยองในทศวรรษหน้า โดยมีพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความมีบารมี การดลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการแสดงออกในการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานให้ ผู้ร่วมงานมีความเชื่อหมั่นศรัทธา ไว้วางใจผู้บริหารและมีความภาคภูมิใจในการร่วมงาน ควรให้ กำลังใจส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานจน ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ได้ และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร วางตัวเป็นกลางให้ความเสมอภาคกับทุกคน

5.3.2.3 ด้านมีความกระตือรือร้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยการศึกษาดูงานจากภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาต่อยอดความรู้ในการทำงาน ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ หงส์เพชร ทองอินทร์ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบนดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาการบุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การเป็นแบบอย่างของพฤติกรรม และการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ อยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ยกระดับความตระหนักของการเปลี่ยนแปลงให้ผู้บริหารรับรู้เข้าใจมีแนวคิดเชิงประยุกต์ คิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น มุ่งมั่นเห็นคุณด่าประโยชน์และความสำคัญของการ เปลี่ยนแปลง พิจารณากิจกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและเห็นความจำเป็นในการดำเนินงาน โดยปรับปรุงกิจกรรมให้บรรลุตามฟ้าหมายที่กำหนด 2) การทำให้ ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ส่วนตัวให้มองเห็นผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นสำคัญ เอาใจใส่และ เข้าร่วมใน เรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้บริหารยึดมั่นในระบบคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม สภาพเรียบร้อย ประหยัดมีความสมดุลในการดำเนินชีวิต พิจารณาการดำเนินกิจกรรมด้วย ความเสียสละ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ซื่อสัตย์ ปรับปรุงกิจกรรมที่ส่งเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวม และ 3) วิเคราะห์ ระดับความต้องการ โดยดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็น อย่างเพียงพอในการทำงาน สำรวจความพึงพอใจกับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้เหมาะสมกับระดับความสำเร็จของงาน

5.3.2.4 ด้านมองในแง่ดี ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่อยู่ภายใต้ความเป็นไปได้ ควรตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโดยใช้ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ จัดทำ Benech Mark กับองค์กรอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกับองค์กรของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจของคนในองค์กรให้ตรงกันในเป้าหมายที่จะพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ โอษคลัง (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดต อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายอุดมการณ์ ชัดเจนในการทำงาน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในภาวะคับขัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารพยายามเน้นให้เห็นค่าของการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ครูรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อการทำงาน มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้น ด้านการกระตุ้นเชาวปัญญา ผู้บริหารสงเสริมให้ครูมีความใฝ่รู้มากขึ้น แสดงความคิดเห็น ในการทำงาน ชี้แนะแนวทางให้เห็นวิธีการในการปฏิบัติงานด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ผู้บริหารให้ครูมีการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารแสดงออกถึงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของ ครูแต่ละคนมีความผูกพันต่อสถานศึกษาทานคิดว่าสถานศึกษาเป็นองค์การที่ดีที่สุด นาทำงานด้วย เต็มใจยอมสละเวลาให้กับการทำงานเพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ทานมีความจงรักภักดีกับสถานศึกษาที่ท่านรับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้สนใจในการนำผลการวิจัยไปใช้ หรือในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.4.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจมากที่สุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5.4.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความคงเส้นคงวาและรักษาวาจาของตนเอง ผู้บริหารมีชีวิตชีวาในการทำงาน และผู้บริหารสร้างความท้าทายในงานที่ทำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษา

5.4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอื่นๆ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษา

5.4.2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา แล้วนำผลการศึกษาไปพัฒนา โดยใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ

5.4.2.3 ควรศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตที่มีปัญหาในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรณีศึกษา โดยเน้นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก

5.4.2.4 ควรทำวิจัยเชิงนโยบายเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานระดับนโยบายว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา เข้าพัฒนาภาวะผู้นำได้ทุกหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กนกอร สมปราชญ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กมล ศิริบรรณโสภา. (2539). *เอกสารพัฒนาความรู้การบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา ชุดที่ 9/2539.* กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

กฤติพงศ์ บุญรงค์. (2550). *ศึกษากระบวนการบริการจัดการของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้านความซื่อสัตย์ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านตากแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), ภูเก็ต : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *รายงานการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพ ฯ : สำนักงานโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550 ข). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

กวิสรา แซ่ลิ้ม. (2552). *การศึกษาการยอมรับระบบบริหาร ด้วยหลักการสมดุลเพื่อประสิทธิผลสูงสุด: กรณีศึกษาบริษัท ดีคอม กรุ๊ป จำกัด.* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ.

กวี วงศ์พุฒ. (2550).*ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 7).กรุงเทพ : บีเคอินเตอร์ปริ้นท์.

แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.* กรุงเทพ ฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.

จารินี สิกุลจ้อย. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จันทรานี สงวนนาม. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

จันทกานต์ ตัณเจริญพานิช. (2549). ภาวะผู้นำภาครัฐของไทย ในศตวรรษที่ 21, *วารสารข้าราชการครู.* 3 (1) : 1.

จรรยา ดาสา. (2552). ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace). สืบค้นจาก http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-0552_Column_6.pdf.

จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2550). *คิดเชิงบวกพอหรือไม่ในยุคนี้.* สืบค้นจาก https://www.bloggang.com/mainblog.php?id=thainewbee&month=15-11-2007&group=6&gblog=12.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร SAKHON NAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

จำลอง นักฟ้อน. (2543). *เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

จำเนียร พลหาญ. (2553). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา หลัก ทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชาญชัย อาจิณสมจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชัยวัฒน์ สุรวิชัย. (2559). *การพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อสามารถทำงานให้ตัวเองและสังคม ดีมีประโยชน์และคุณค่ามากขึ้น.* สืบค้นจาก https://www.siamrath.co.th/n/900.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่.* กรุงเทพ ฯ : ธรรกมลการพิมพ์.

ชรัตน จีนขาวขำ. (2547) *การศึกษาภาวะผูนำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารสถานศึกษาตามการรับรูของขาราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.* (วิทยานิพนธปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูกิจ ผลทิพย์.(2555) *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครระยองในทศวรรษหน้า.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบุรพา.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). *แนวทางพัฒนาศักยภาพตนเอง.* สืบค้นจาก http://www.topservicetraining.com/articles_detail.php?id=4.

ฐิติพงศ คลายใยทอง. (2547)*พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ถวิล อรัญเวศ. (2545). *ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* กรุงเทพฯ : สำนักงานสถาบันราชภัฏ. (อัดสำเนา)

ทิพวรรณ โอษคลัง. (2549)ความสัมพันธระหวางพฤติกรรมภาวะผูนำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารสถานศึกษากับความผูกพันตอสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เลย: มหาลัยราชภัฏเลย.

ธวัชชัย หอมหวานเย็น. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิยาลัยขอนแก่น.

ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา : หลักการเชิงประยุกต์ และกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพ ฯ : ข้าวฟ่าง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นลิน ศรพรหม. (2550). *รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ.* สืบค้นจาก http:/wwwftpi or.th/FTDiWebdmin/knwpworld/imgeconten/55/Leadership. 1 ตุลาคม 2552.

นติมา เทียนทอง.(2544) *ภาวะผูนำของผูบริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหนา.* (วิทยานิพนธปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาบูรพา.

นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง. (2550). *รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเดกเล็กองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองกระทรวงมหาดไทย.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน ดุสิต.

นิคม อ่อนละมัย. (2555). *กลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ได้ด้วยตนเอง.* สืบค้นจาก www.kmcop.com/community-of-practice.

นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิพนธ์ อนันตชาติ. (2550). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู ในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต* 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิติธร ปิลวาสน์. (2556). *การส่งเสริมพฤติกรรม.* สืบค้นจาก http://taamkru.com/th/เชื่อมั่นในตนเอง/.

เนตร์พัณณา ยาวิราช.(2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ : บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปรเมธ สมบูรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.* ศึกษาค้นคว้าอิสระ. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.

ประณม ถาวรเวช. (2551). *สุขภาพดี บุคลิกดี.* กรุงเทพฯ : ใส่ใจ.

ประคัจภ์ ปัณฑพลังกูร. (2553). *5 คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี.* สืบค้นจาก https://prakal.wordpress.eom/2010/06/25/5.

ประเสริฐ สมพงษธรรม. (2538). *การวิเคราะหภาวะผูนำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธกับประสิทธิผลองคการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.*กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ มหาวิทยาลัย ภาควิชาหลักสูตรการสอน.

ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร. (2016). *คุณธรรมพื้นฐานเรื่องซื่อสัตย์.* สืบค้นจาก http://164.115.41.60/knowledge/?p=319.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปานใจ หาญสมุทร์. (2547).*การยอมรับโครงการปรับปรุงธนาคารในทัศนะของพนักงานสำนักงานใหญ่ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).* (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2552). *การสร้างแรงจูงใจ.* สืบค้นจาก http://oknation.nationtv.tv/blog/piyanan/2009/07/28/entry-1.

ปีลัญ ปฏิพิมพาคม.(2550) *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรชัย เจดามาน. 2560 *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0.* สืบค้นจาก http://www.kroobannok.com/83312.

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2547). Leadership for Organizational Effectiveness, *การบริหารคน.* 3(24), น.65, 68

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต). (2547). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 17). (211-212). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัสมณฑ์ คุ้มทวีพร (2553). *การพยาบาลผู้ป่วยมะเร็ง : การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกัน.* กรุงเทพฯ : ฮายาบุสะกราฟฟิก.

พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์ 2550.

ไพศาล วรคำ. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา Educational Research* (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี : มนตรี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี : มนตรี.

มินทร์ อิงค์ธเนศ. (2556). *วิธีที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง.* สืบค้นจาก http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/520192.

รวีวรรณ อัชฌาศัย. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกดำเนินการพัฒนาสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รสิตา กุดแถลง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับความซื่อสัตย์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนองครักษ์ จังหวัดนครนายก.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). *การปฏิวัติการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ : มติชน.

รัตตกิรณ์ จงวิศาล.(2550).มนุษย์สัมพันธ์ : *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2550). *คิดเชิงบวก.* สืบค้นจาก http://www.goto know.org /blog/thaikm/16179.

วินัย เพชรช่วย. (2551). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง.* กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที- 4). กรุงเทพฯ : ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อพัฒนาและการวิพากษ์.* กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

วีระชาติ กิเลนทอง. (2560). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย. *สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,* กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.

วัลลภ ภูจอมจิตร.(2561).*ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศิริ ถีอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ และกรณีศึกษาฉบับมาตรฐาน.* กรุงเทพฯ : บริษัทธีรฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2553). *การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สมพร จำปานิล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู่บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแกน เขต 5.*(วิทยานิพนธปริญญามหาบัณฑิต). เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสติวดิโอ.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549). สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา, *วารสารการศึกษาไทย.* (17) ; 10-21.

สมหวัง วิทยปัญญานนท์. (2548). *การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง.* สืบค้นจาก http://www.budmgt.com/topics/top01/change-conflicts-mgt.htmal. 2 พฤศจิกายน 2552.

สราญรัตน์ จันทะมล. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.* รายงายการค้นคว้าอิสระ (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสฏฐวุฒิ หนุ่มคำ, 2559. *ทัศนคติเชิงบวกกับการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ (Positive Attitude and Good Labor Relations Building in Organization)* สืบค้นจาก file:///C:/Users/Administrator/Desktop/59564-Article%20Text-148746-1-10-20160802.pdf.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). *ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2551). *การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารหน่วยที่ 9 ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุชาดา ธรรมนิยม. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกันความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.*(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัพระนครศรีอยุธยา.

สุชาติ เถาทอง. (2550) *ให้นิยามของมีจินตนาการ.* สืบค้นจาก http://mcpswis.mcp.ac.th/html_edu/cgi bin/mcp/main_php/print_informed.php?id_ count_inform=17182.

สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2554). *จงรักในสิ่งที่ทำ จงทำให้สิ่งที่รัก.* สืบค้นจาก http://oknation.nationtv.tv/blog/markandtony/2011/10/30/entry-1.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุพาพร เทพยสุวรรณ. (2552). *สอนลูกรักให้มีความมั่นใจในตนเอง.* สืบค้นจาก http://www.manager.co.th/Family/ViewNews.aspx?NewsID=9520000045957.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวทฤษฎี.* กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพม์หาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.* มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรภา เกตุมาลา.(2552) *การศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

สุรินทร์ ภูสิงห์. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมสารคาม.

สัมมา รธนิธย์.(2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.*กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (2562). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562.* กลุ่มนโยบายและแผน เอกสารหมายเลข 2/2561.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *คุณภาพของครูสู่คุณภาพการเรียนรู้.* แปลโดยสุรศักดิ์ หลาบมาลา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี* (พ.ศ. 2560 - 2579). สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/article_attach/article_file20170106131224.pdf.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2560. *รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558)* ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้น จาก http://www.onesqa.or.th/upload/download/201704271505239.pdf.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). *คู่มือสมาชิกครุสภา.* กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

หงษ์เพชร ทองอินทร.(2554) *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

หวน พินธุพันธ์. (2545). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน.* กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อนันท์ งามสะอาด. (2550). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดมด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ.* กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

Adams,Robert P.juniperus.(2008) *Flor of North America Editoral Committee* (eds.) : Flora of North America of Mexico, 2.Oxford University press,2010.

Akbarzadeh, K. (2011). *Seven Signs of Visionary Leaders.* Retrieved January 26, 2016, from https://bit.ly/2Hk7au4.

Angelou, M. (2012). *Characteristics of Enthusiastic People.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2IBoASs.

Ayers, K. (2009). *The elements of trust.* Retrieved January 17,2017, from https://bit.ly/2ly7FQT.

Bassi,L.j and Cheney,S (2010).Benchmarking the best.Traing & Development.

Bass, B.M. (1999). *Leadership and Performance Beyond Expectations.* New York : Free Press.

Bass, B.M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.* Thousand Oaks : SAGE.

Bass, Bernard M. and B.J. (1997).*Avolio. Full Range Leadership Development : Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.*Palo Alto, CA : Mind Garden.

Bazin, C. (2015). *9 Traits of Trustworthy People.* Retrieved on January 18, 2017, from https://bit.ly/2EuwqLj.

Bursey, P. (2011). *Top 5 Attributes Enthusiastic People Share.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2qdR0uk.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York : Harper & Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Campbell, L. (2010). *Fundamental elements of trust.* Retrieved January 17, 2017, from https://bit.ly/2GKd32C.

Central. (2001*). Enthusiastic Teacher Behaviors.* Retrieved January 22, 2017, from htmlhttps://bit.ly/2JqkEVQ.

Cousin, J. M. (2015). *14 Inspiring Leadership Principles from Steve Jobs.* Retrieved February 3, 2017, from https://bit.ly/2ICDaZQ.

Daft, R.L.(2008).*The leadership experience* (4 th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.

Denker, R. y. (2012). *Characteristics of Visionary Leadership. Retrieved January* 26, 2016, from. https://bit.ly/2EueQa8.

Devin, V. (2006*). The Four Elements of Trust.* Retrieved January 17, 2017, from https://bit.ly/2H4Vv4E.

Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior.* Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.

Drucker, P. (2017). *Six Habits of a Visionary Leader.* Retrieved January 26, 2016, from https://bit.ly/2qfp3Ci.

DuBrin, A. J. 1998. *Leadership: Research findings and skill.* Bostom: Hougton Miffin.

DuBrin,A .J.(2004).*Leadership Research Findings, Practice, and Skills.*NewYork : Houghton Mifflin.

Forman, D.C. (2013). *Eight Principles of Inspirational Leadership.* Retrieved December 8, 2016, from https://bit.ly/2qgft2h.

Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior.* 26, 331-362.

Galford, R. & Drapeau, A. (2010*). The Trusted Leader.* Retrieved January 18, 2017. from https://bit.ly/2qdo865.

Getzels,J.W.& Guba,E.& Lipham, J.M. & Campbell,R.F.(1968).*Educational Administration as a Social Procrss* : Theory, Practice. New York : Harper & Publishers.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organization Behavior Structure Process.* (9th ed). New York : McGraw-Hill.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Givray, H. (2011). *12 Characteristics of Tough-Minded Optimists.* Retrieved January 18, 2017, from https://bit.ly/2Juv7Qr

Gregory, A. (2010). *4 Elements of Trust Needed for Successful Collaboration.* Retrieved January 17, 2017, from https://bit.ly/2Js0xqw

Harris,A.(2009).”Creatve leadership,”Jour of Management in Education.Vol.23 No.1 : 9-11.

Holman, S. (2013). *4 Optimistic Characteristics.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2JuB1Rs.

Hopkin, M. (2016). *Leadership and Enthusiasm.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2Jp4ooh.

Hornby, A.S., Cowle, A.P., and J. W. Lewis. (1993). *Oxford Advanced Learner,s Dictionary.* 4th ed. Oxford : Oxford University.

Hoy ,K.W.,& Miskel ,C.G.(1991).*Educational administration* : Theory ,research, practice. New York : Ma Graw - Hill.

James, G. (2012). *7 Traits of Truly Inspiring Leaders.* Retrieved December 8, 2016, from https://on.inc.com/2q6nNRV.

Jeffrey, S. (2016). *10 Attributes of Visionary Leaders.* Retrieved January 26, 2016, from https://bit.ly/2Js23Je.

Johnston, D. (2013). *The Self-Confidence Handbook.* Retrieved April 30, 2017, from https://bit.ly/2Eu5pHR.

Jones, E.R. (2016). *The 6 Elements Of Trust.* Retrieved January 17, 2017, from https://bit.ly/2GGvW6Q.

Kalayjian, A. (2017). *12 Secrets of visionary Leaders.* Retrieved March 15, 2017, from https://bit.ly/2JvGnf9.

Kannan, V. (2015). *What are the characteristics of an optimist and a pessimist.* Retrieved January 16, 2017, from https://bit.ly/2Juwdf1.

Kelly-Thomas, K. J. (1998). *Clinical and nursing staff development : Current competence, future focus (2 nd ed.).* Philadelphia : Lippincott.

Krishnan, H. (2014). *Five traits of an inspiring leader.* Retrieved January 12, 2016, from https://bit.ly/2H7ufAh.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Krech,D.,Crutchfield,R.S.,& Ballachey,E.L. (2008). *Individual in Society.* Tokyo: McGraw-Hill.

Kuster,E. (2016). *9 Traits Optimists Have In Common.* Retrieved January 16, 2017, from https://bit.ly/1NUeUh8.

Lattimer, C. (2013). *7 Traits of Inspirational People, And What Leaders Can Learn.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2q2nAQA.

Leaders. (2008). *Dissertation Abstracts International.* 68(11) : unpaged ; May.

Lint, I.V. (2016). *Nine Characteristics of Enthusiastic People.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2Eu6GPd.

Makikangas, A., Feldt, T. and Kinnunen, U. (2007). *Warr's scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics, Work & Stress, 21*(3), 197-219.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.

Marcdante, M. (2013). *Six characteristics of highly enthusiastic people.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2GFApKN

Marcus, K. (2013). *Seven qualities of visionary leaders.* Retrieved January 12, 2017, from https://bit.ly/2ICJrom.

Mazzaferro, A. (2017). *Characteristics of an Optimist.* Retrieved January 17, 2017, from https://bit.ly/2qgS94m.

McGowan, J. (2012). *The 3 Elements of Trust.* Retrieved January 17, 2017, from https://bit.ly/2JuLvA3.

Meredith, Cheryl L.*"The Relationship of Emotional Intelligence and Transformational Leadership Behavior in Non-Profit Executive.*

Mendler, A. (2017). *Curiosity Strengths of Mind.* Retrieved. Retrieved on May 30, 2017, from https://bit.ly/2Ei3dmH.

Moorman, C., Zaltman, G., & Deshpand, R. (1992). Relationships Between Providers and Users of Market Research: The Dynamics of Trust Within and Between Organizations. *Journal of Marketing Research,* 29 (August), 314-29.

Montgomery, L. (2015). *3 characteristics of a visionary leader.* Retrieved January 26, 2016, from. https://bit.ly/2ICv1VD.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Morley, P. (2013). *11 Characteristics of Visionary Leaders.* Retrieved January 12, 2016, from. https://bit.ly/2GIaqhV.

Newlands, M. (2015). *7 Characteristics of Inspiring Leaders.* Retrieved December 8, 2016, from https://bit.ly/1QfzIFY.

Norman, P. (2016). *10 Powerful Traits of Optimistic People.* Retrieved January 17, 2017, from https://bit.ly/2IAOkP0.

Parker, B.R. (2010). *Characteristics of an Enthusiastic Person.* Retrieved on January 15, 2017, from https://bit.ly/2qg7nqf.

Patrick, M. (2017). *Characteristics of Visionary Leadership.* Retrieved January 12, 2016, from https://bit.ly/2GKp1t6.

Pease, P.G. (2016). *The attributes of optimism.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2Hhz4ah.

Pierce, S. (2013). *Why Taking Risks Comes With Great Rewards.* Retrieved April 25, 2017, from https://bit.ly/2qemkKa.

Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior.* Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Piscione, D. P. (2014). *The 7 Characteristics of Bold Risk-takers.* Retrieved April 20, 2017, from https://bit.ly/2Ju6Nhx.

Popcak, G. K. (2016). *The 4 traits of trustworthy people.* Retrieved March 29, 2017, from https://bit.ly/2qcZvqk.

Power, R. (2014). *Three powerful traits of inspirational leaders.* Retrieved January 12, 2016, from https://on.inc.com/1uUYvnt.

Price, K. (2001). *Thinking positively about the future is good for you.* Retrieved May 5, 2017, from https://bit.ly/2qfC3YC.

Prime. (2015). 8 Leadership qualities to motivate and inspire your team. *The Prime Times* newsletter for all the latest news. Retrieved February 5, 2017, from https://bit.ly/2Iv0mcO.

Rao, L. (2015). *Overall view of Inspirational Leadership.* Retrieved January 20, 2017, from https://bit.ly/2qedv2c.

Renahan, M. (2015). *13 Habits of Incredibly Curious People.* Retrieved April 30, 2017, from https://bit.ly/2GKAZ6e.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Rigby, D. (2016). *Four essential components of trust*. Retrieved March 25, 2017, from https://bit.ly/2Hh7cDa.

Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications.* York : Prentice – Hall Inc.

Roberts, C. (2017). *Characteristics of Visionary Leadership.* Retrieved January 26, 2016, from https://bit.ly/2Hjga2C.

Rogers, E. M., & Shoemaker, E. F. (1971). *Communication of innovation: Across – cultural approach.* New York: The Free Press.

Russell, J. F. (2008). *Enthusiastic Educational Leadership.* Retrieved January 15, 2017, from https://bit.ly/2GZJ4aD.

Schwieters, N. (2015). *Ten digital trust challenges.* Retrieved March 25, 2017, from https://pwc.to/1P8LhKh.

Selkmarch, J. (2016). *7 Ways To Become A More Optimistic Person.* Retrieved on January 17, 2017, from https://bit.ly/2EtYC0Q.

Sill,D.L. (1968). *International encyclopedia of the social science.* New Yourk: Mcmillan.

Sztompka, P. (1999). *Trust: A Sociological Theory.* Cambridge, Cambridge University Press. Retrieved April 25, 2017, from https://bit.ly/2Euu3YS.

Trathen, D. (2014). *12 characteristics of optimists.* Retrieved January 18, 2017, from https://bit.ly/2JuKeJl.

Vozza, S. (2015). *8 Habits of Curious People.* Retrieved April 29, 2017, from https://bit.ly/2rj6zAJ.

Warr, P, B. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Yell, G. (2017). *Top tips for effective risk-taking.* Retrieved April 28, 2017, from https://bit.ly/2JsoQo6.

Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organizations.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นางสุพัตรา ภูนาวัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ข้าพเจ้า ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออก

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อย ก่อนจัดส่งคืน โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ/ขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สุพัตรา ภูนาวัง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เบอร์โทรศัพท์ 0878596112

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
   ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ
   ☐ ไม่เกิน 30 ปี
   ☐ 31 – 40 ปี
   ☐ 41 – 50 ปี
   ☐ 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด
   ☐ ปริญญาตรี
   ☐ ปริญญาโท
   ☐ ปริญญาเอก

4. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน
   ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1- 499)
   ☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500- 1,499)
   ☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500- 2,499)
   ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออก

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ระดับคะแนน ต่อไปนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรม				
		มากที่สุด				น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
คุณลักษณะที่ 1 มีวิสัยทัศน์(Visionary)						
1.1 มีความกล้า (Lexitron)						
1	ผู้บริหารกล้าเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารกล้าลองเผชิญกับสิ่งใหม่					
3	ผู้บริหารมีความกล้าท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ					
4	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ					
1.2 มีจินตนาการ(imaginative)						
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง					
7	ผู้บริหารสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
8	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จ					
1.3 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)						
9	ผู้บริหารมีกระบวนการในการตัดสินใจที่จะรับเอานวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง					
10	ผู้บริหารมีจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรม มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
	เปลี่ยนแปลง					
11	ผู้บริหารมีการไตร่ตรอง ทดลองทำ และนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ					
12	ผู้บริหารยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง					
13	ผู้บริหารนำนวัตกรรมไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ					
คุณลักษณะที่ 2 มีความน่าไว้วางใจ (trust)						
2.1 มีความสามารถ (ability)						
14	ผู้บริหารมีความสามารถและศักยภาพที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
15	ผู้บริหารใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ เพื่อให้งานนั้นๆให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์					
16	ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย					
2.2 มีความน่าเชื่อถือ (reliability)						
17	ผู้บริหารมีความคงเส้นคงวาและรักษาวาจาของตน					
18	ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์					
19	ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้					
20	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล					
21	ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้และความชำนาญของตนเองเสมอ					
2.3 มีความซื่อสัตย์ (integrity)						
22	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น					
23	ผู้บริหารไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม					
24	ผู้บริหารไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม					
25	ผู้บริหารเป็นบุคคลไม่ประพฤติผิดศีลธรรม					
26	ผู้บริหารรับรู้หน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง					
คุณลักษณะที่ 3 มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)						
3.1 รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)						
27	ผู้บริหารมีการแสดงอารมณ์สนุกสนานในการทำงาน					
28	ผู้บริหารมีความรักในงานที่ทำ					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรม มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารมีความพึงพอใในงาน					
30	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
31	ผู้บริหารมีชีวิตชีวาในการทำงาน					
3.2 มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)						
32	ผู้บริหารค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ					
33	ผู้บริหารมีแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ					
34	ผู้บริหารมีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
3.3 มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)						
35	ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ					
36	ผู้บริหารมีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน					
37	ผู้บริหารทำหน้าที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง					
38	ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์					
39	ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย					
คุณลักษณะที่ 4 มองในแง่ดี (Optimistic)						
4.1 มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)						
40	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
41	ผู้บริหารไม่มีความประหม่าในการปฏิบัติงาน					
42	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ					
43	ผู้บริหารมีความคิดเป็นของตนเอง					
44	ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะทำตามความปราถนาของตนอยู่เสมอ					
4.2 สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)						
45	ผู้บริหารมีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง					
46	ผู้บริหารมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน					
47	ผู้บริหารสร้างความท้าทายในงานที่ทำ					
48	ผู้บริหารมีวิธีการทำงานที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร					
4.3 มองในเชิงบวก (look positive)						
49	ผู้บริหารมีความเข้าใจและมองส่วนดีของผู้อื่น					
50	ผู้บริหารมีการต่อยอดทางความคิดในอนาคต					
51	ผู้บริหารเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรค					
52	ผู้บริหารมีการคิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ					

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ตอนที่ 1 ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
วัน..... เดือน ..... พ.ศ. .....ตั้งแต่เวลา.....ถึง.....
สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ของท่านในด้านต่างๆ อย่างไรบ้าง

1. ด้านมีวิสัยทัศน์

แนวทางการพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ด้านมีความน่าไว้วางใจ

แนวทางการพัฒนา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. ด้านมีความกระตือรือร้น

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านมองในแง่ดี

แนวทางการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุพัตรา ภูนาวัง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้สัมภาษณ์

วันที่ ...../...../.....

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับประเด็นข้อคำถามของแต่ละคุณลักษณะ (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

ประเด็นข้อคำถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
คุณลักษณะมีวิสัยทัศน์(Visionary)									
1. มีความกล้า (Lexitron)									
1) ผู้บริหารกล้าเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆอย่างสม่ำเสมอ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารกล้าลองเผชิญกับสิ่งใหม่	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารมีความกล้าท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ	4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. มีจินตนาการ(imaginative)									
1) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์	1	+1	+1	+	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นได้	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อความสำเร็จ	4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง(accepting change)									
1) ผู้บริหารมีกระบวนการในการตัดสินใจที่จะรับเอานวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2) ผู้บริหารมีจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลง	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารมีการไตร่ตรอง ทดลองทำ และนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5) ผู้บริหารนำนวัตกรรมไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
คุณลักษณะมีความน่าไว้วางใจ(trust)									
4. มีความสามารถ (ability)									
1) ผู้บริหารมีความสามารถและศักยภาพที่จะ ทำภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ เพื่อให้งานนั้นๆให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นข้อคำถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. มีความน่าเชื่อถือ (reliability)									
1) ผู้บริหารมีความคงเส้นคงวาและรักษาวาจาของตน	1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2) ผู้บริหารสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารสามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5) ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้และความชำนาญของตนเองเสมอ	5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
6. มีความซื่อสัตย์ (integrity)									
1) ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น	1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2) ผู้บริหารไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารเป็นบุคคลไม่ประพฤติผิดศีลธรรม	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5) ผู้บริหารรับรู้หน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง	5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
คุณลักษณะมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)									
7. รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)									
1) ผู้บริหารมีการแสดงอารมณ์สนุกสนานในการทำงาน	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารมีความรักในงานที่ทำ	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารมีความพึงพอใในงาน	3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5) ผู้บริหารมีชีวิตชีวาในการทำงาน	5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
8. มีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)									
1) ผู้บริหารค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารมีแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารมีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเด็นข้อคำถาม	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
9. มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)									
1) ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารมีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารทำหน้าที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์	4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5) ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
คุณลักษณะมองในแง่ดี (Optimistic)									
10. มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)									
1) ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารไม่มีความประหม่าในการปฏิบัติงาน	2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3) ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารมีความคิดเป็นของตนเอง	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5) ผู้บริหารมุ่งมั่นที่จะทำตามความปรารถนาของตนอยู่เสมอ	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)									
1) ผู้บริหารมีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน	2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3) ผู้บริหารสร้างความท้าทายในงานที่ทำ	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารมีวิธีการทำงานที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12. มองในเชิงบวก (look positive)									
1) ผู้บริหารมีความเข้าใจและมองส่วนดีของผู้อื่น	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารมีการต่อยอดทางความคิดในอนาคต	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรค	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารมีการคิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00

ตารางที่ ข.2

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (p)	ค่าความเชื่อมั่น (r)	สรุปผล
1	0.58	0.98	ใช้ได้
2	0.70	0.98	ใช้ได้
3	0.52	0.98	ใช้ได้
4	0.86	0.98	ใช้ได้
5	0.78	0.98	ใช้ได้
6	0.83	0.98	ใช้ได้
7	0.84	0.98	ใช้ได้
8	0.91	0.98	ใช้ได้
9	0.72	0.98	ใช้ได้
10	0.47	0.98	ใช้ได้
11	0.69	0.98	ใช้ได้
12	0.36	0.98	ใช้ได้
13	0.46	0.98	ใช้ได้
14	0.92	0.98	ใช้ได้
15	0.90	0.98	ใช้ได้
16	0.85	0.98	ใช้ได้
17	0.77	0.98	ใช้ได้
18	0.80	0.98	ใช้ได้
19	0.83	0.98	ใช้ได้
20	0.85	0.98	ใช้ได้
21	0.77	0.98	ใช้ได้
22	0.86	0.98	ใช้ได้
23	0.79	0.98	ใช้ได้
24	0.86	0.98	ใช้ได้
25	0.69	0.98	ใช้ได้
26	0.87	0.98	ใช้ได้
27	0.83	0.98	ใช้ได้
28	0.77	0.98	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.2 *(ต่อ)*

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (p)	ค่าความเชื่อมั่น (r)	สรุปผล
29	0.82	0.98	ใช้ได้
30	0.85	0.98	ใช้ได้
31	0.96	0.98	ใช้ได้
32	0.73	0.98	ใช้ได้
33	0.68	0.98	ใช้ได้
34	0.68	0.98	ใช้ได้
35	0.63	0.98	ใช้ได้
36	0.59	0.98	ใช้ได้
37	0.77	0.98	ใช้ได้
38	0.76	0.98	ใช้ได้
39	0.70	0.98	ใช้ได้
40	0.82	0.98	ใช้ได้
41	0.31	0.98	ใช้ได้
42	0.31	0.98	ใช้ได้
43	0.80	0.98	ใช้ได้
44	0.87	0.98	ใช้ได้
45	0.74	0.98	ใช้ได้
46	0.84	0.98	ใช้ได้
47	0.79	0.98	ใช้ได้
48	0.79	0.98	ใช้ได้
49	0.77	0.98	ใช้ได้
50	0.71	0.98	ใช้ได้
51	0.76	0.98	ใช้ได้
52	0.87	0.98	ใช้ได้

สรุปคุณภาพแบบสอบถาม 52 ข้อ มีคุณภาพดังนี้

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.36 - 0.96

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

ข้อมูลผู้รับการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อมูลผู้รับการสัมภาษณ์

ที่	โรงเรียน	ตำแหน่ง	รหัส(Code)
1	รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริการการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น	K.P.0101
2	รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร	คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	K.P.0102
3	ดร.เรืองยศ แวดล้อม	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนหนองเรือวิทยา อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น	K.P.0103
4	นายประวิทย์กาสา บุญจุฑาสิริกุล	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกัลยาณวัตร อ.เมือง จ.ขอนแก่น	K.P.0104
5	ว่าที่ร้อยเอก ดร. จรัญ น่วมมโน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	K.P.0105
6	ดร. วิญญู อุตระ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	K.P.0106
7	ดร.นิตยาพร กินบุญ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอุบลรัตน์พิทยาคม อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น	K.P.0107
8	นางสาวกล่อมจิต ดอนภิรมย์	ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนกมลาไสย อ.กมลาไสย จ.กาฬสินธุ์	K.P.0108

หมายเหตุ. K.P. หมายถึง Key Person (บุคคลสำคัญที่ถูกสัมภาษณ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๔๐๕๕/๔๓๒๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕
เลขที่ ๔๓๑ หมู่ที่ ๒ ถนนมลิวรรณ ตำบลบ้านขุม
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

ด้วย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุพัตรา ภูนาวัง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕"

ดังนั้น เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของบุคคลดังกล่าวสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกียรติศักดิ์ หอมพิกุล)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐-๔๓๐๐๗๘๑๓-๐
โทรสาร ๐-๔๓๒๕-๕๓๐๓

ที่ ศธ ๐๔๒๕๕/๒๙๓๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕
เลขที่ ๔๓๓ หมู่ที่ ๒ ถนนสิริวรรณ ตำบลบ้านทุ่ม
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

ด้วย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุพัตรา ภูนาวัง นิสิตระดับบริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕"

ดังนั้น เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของบุคคลดังกล่าวสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกียรติศักดิ์ พลมหึกุล)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐-๔๓๐๐๙๘๖๗-๐
โทรสาร ๐-๔๓๒๕-๕๓๐๗

ที่ อว0619.02/ว6338

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

3 กันยายน 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปุณกาญจน์ ภูเงิน

ด้วยนางสุพัตรา ภูนาวัง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 618210200105 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน * ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 04372118 ต่อ 167

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ อว0619.02/ว7168

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

26 กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร

ด้วยนางสุพัตรา ภูนาวัง นิสิตระดับปริญญาโท รหัส 618210200105 สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐชัย จันทชุม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ 043-4372-2118 ต่อ 167

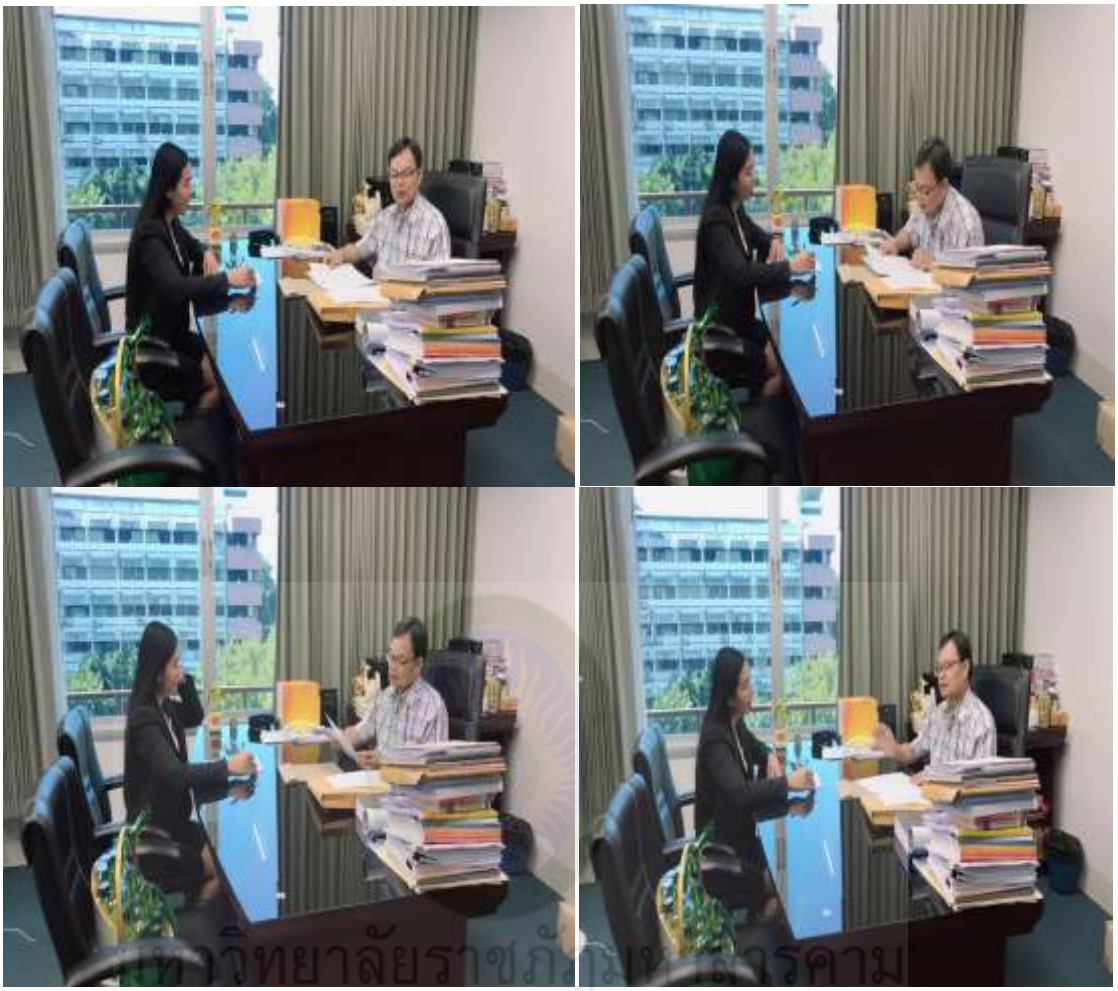
ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ จ.1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
วันที่ 7 เดือนมกราคม พ.ศ.2563



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ จ.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร
คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 5 เดือนมกราคม พ.ศ.2563

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ จ.3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนหนองเรือวิทยา อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น

วันที่ 27 เดือนธันวาคม พ.ศ.2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ จ.4 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นายประวิทย์กาสา บุญจุฑาสิริกุล
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกัลยาณวัตร อ.เมือง จ.ขอนแก่น
วันที่ 26 เดือนธันวาคม พ.ศ.2562

ภาพที่ จ.5 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ว่าที่ร้อยเอก ดร. จรัญ น่วมมโน
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
วันที่ 25 เดือนธันวาคม พ.ศ.2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ จ.6 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร. วิญญู อุตระ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
วันที่ 25 เดือนธันวาคม พ.ศ.2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ จ.7 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.นิตยาพร กินบุญ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอุบลรัตน์พิทยาคม อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น วันที่ 23 เดือนธันวาคม พ.ศ.2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ จ.8 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นางสาวกล่อมจิต ดอนภิรมย์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนกมลาไสย อ.กมลาไสย จ.กาฬสินธุ์ วันที่ 22 เดือนธันวาคม พ.ศ.2562

ภาคผนวก ฉ

การเผยแพร่ผลการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

UDIESC 2019 | CERTIFICATE of participation

THIS IS TO CERTIFY THAT

Supattra Phunawang

PRESENTED A PAPER TITLED

An approach to development of Inspirational Leadership of school administratorunder The Secondary Educational Service Area Office 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

at The 1st Udon Thani International Education Studies Conference 2019 (UDIESC 2019)
and The 11th Northeastern Education Administration Relations
on 23th November 2019 at Udon Thani Rajabhat University

Assoc. Prof. Dr.JINNAWATARA PAKDEE
Chair of the Thai Association of Professional Development for Educational Administration

Assoc. Prof. Dr.CHAIYA PAWABUTRA
President of Educational Administration Network of the Northeastern Region

Assoc. Prof. Dr.CHAWALIT ATIPATAYAKUL
Dean of the Faculty of Graduate Studies UDRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสุพัตรา ภูนาวัง
วัน เดือน ปีเกิด	20 กุมภาพันธ์ 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน	3 หมู่ 5 บ้านห้วยยาง ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ 46170
ตำแหน่งหน้าที่	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอุบลรัตน์พิทยาคม 316 หมู่ที่ 2 ตำบลเขื่อนอุบลรัตน์ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น 40250 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนสะอาดผดุงศิลป์ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2544	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2547	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2553	การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY