

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ธานัท ธนะเตชะสนิท

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ธานัท ธนะเตชะสนิท

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

THE MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21ST CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION

THANAT THANATACHASANIT

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE DOCTOR OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	**: ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**
ชื่อนักศึกษา	**: ธานัท ธนะเตชะสนิท**
ชื่อปริญญา	**: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	**: การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**: 2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**: ผศ.ดร.สันติ อุนจะนำ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	**: ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.984 จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 651 คน ที่ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 52 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ 1.องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การคิดภาพอนาคต มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) การตั้งเป้าหมาย มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) การสร้างความก้าวหน้า มี 4 ตัวบ่งชี้ 2.องค์ประกอบหลักการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) การยึดมั่นในคุณธรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ 4) การมีวินัยในตนเอง มี 4 ตัวบ่งชี้ 3.องค์ประกอบหลักการมีคุณธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบ มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความซื่อสัตย์ มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) ความยุติธรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ 4.องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การใส่ใจความรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) การใส่ใจสุขภาพจิต มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) การใส่ใจสุขภาพกาย มี 4 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จำนวน 52 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลมีความสอดคล้องอย่างกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 11.233 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.260 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความ

สอดคล้อง ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.973 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำ, ผู้นำต้นแบบ

ABSTRACT

Dissertation Topic : **Model Leadership Indicators in the 21st Century under the Office of the Permanent Secretary Ministry of Education**

Student's Name : **Thanat Thanatachasanit**

Degree Sought : **Doctor of Education**

Program : **Educational Administration**

Anno Domini : **2567**

Advisor : **Assoc. Prof. Dr.Santi Aunjanam**

Co-Advisor : **Assoc. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorrachot**

The objectives of this study were 1) to study the indicators of prototypical leadership in the 21st century under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, and 2) to examine the consistency and confirm the components of the indicators of prototypic leadership in the 21st century under the office of the Permanent Secretary of the Ministry of Education, data were collected using a 5-level evaluation scale with a reliability value of 0.984 from a sample of executives in provincial education offices under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, there are 651 people obtained using a multi-stage random sampling method. Data were analyzed using descriptive statistics and reference statistics using statistical packages and Amos programs.

The research results found that : 1. Indicator of model leadership in the 21st century under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, consisting of 4 main elements, 13 sub-elements and 52 indicators, classified as follows. The main component of having a vision has 3 sub-components Including 1) Thinking about the future, there are 4 indicators. 2) Goal setting has 4 indicators. 3) Creating progress has 4 indicators. The main component of inspiration has 4 sub-components: 1) Setting oneself as a good role model has 4 indicators. 2) Dedication to work has 4 indicators 3) Adhering to morality has 4 indicators. 4) Having self-discipline. There are 4 indicators of the principle component of having morality. There are 3 sub-components: 1) being responsible There are 4 indicators. 2) Being honest. There are 4 indicators. 3) Being fair. There are 4 indicators. The main components of self-development have 3 sub-components: 1) Attention to knowledge, with 4 indicators. 2) Attention to mental health. There are 4 indicators. 3) Paying attention to physical health has 4 indicators, and every main component has a mean and distribution coefficient. To be selected and specified in the model of

structural relationships of leadership indicators in the 21st century under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, which is defined as having a mean equal to or greater than 3.00 and a distribution coefficient equal to or less than 20%, number 52 indicators

2. The model is very consistent with the empirical data, considering the Chi-Square value ((2) is equal to 11.233, the degrees of freedom (df) is equal to 9, the statistical significance (P-value) is equal to 0.260, and the consistency level index (GFI) is equal to 0.997. There is an index to measure the degree of compliance. The adjusted average (AGFI) value was 0.973 and the parametric estimation error (RMSEA) was 0.020 The main components had component weight values higher than the threshold of 0.50 for every component. Subcomponents and indicators have element weight values higher than the threshold of 0.30. every element and every indicator.

Keywords : indicators, model leadership

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ ที่ได้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์เพื่อคุณภาพของงานวิจัย จนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณท่านอธิการบดี รองอธิการบดี ตลอดถึงคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช และคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ตลอดถึงท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยถึงได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ที่มอบความเมตตาและให้คำแนะนำปรึกษาที่ดีและเป็นประโยชน์

ขอบพระคุณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลา ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจนพี่ ๆ และเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รุ่นที่ 2 ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือในการศึกษาและการทำวิจัยลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอบพระคุณ คุณตาวิรัช เต็มสงสัย คุณลุงจำลอง เต็มสงสัย คุณแม่นิชาภา เต็มสงสัย น้อง และหลาน ๆ ในครอบครัว พี่ ๆ เพื่อนกัลยาณมิตร พ่อเฒ่าเขียน – แม่เฒ่าสร้าง เต็มสงสัย และคุณพ่อบรรลือศักดิ์ รักสนิท ที่เป็นแรงบันดาลใจให้โอกาส ให้กำลังใจสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจาก ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย

ธานัท ธนะเตชะสนิท

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

สารบัญ ..... ญ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 5

1.3 คำถามการวิจัย 5

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตการวิจัย 7

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 8

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

2.1 บริบทสานักงานศึกษาธิการจังหวัด 12

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นาในศตวรรษที่ 21 15

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ 20

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นาต้นแบบ 29

2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นาต้นแบบ 37

2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นาต้นแบบ 82

3 วิธีดำเนินการวิจัย 84

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 84

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา 87

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 87

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 88

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 89

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย 89

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 93

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ 93

สารบัญ

		หน้า
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	95
	4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย	96
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**140**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	140
	5.2 อภิปรายผล	143
	5.3 ข้อเสนอแนะ	155
บรรณานุกรม		**157**
ภาคผนวก		**169**
ภาคผนวก ก	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	170
ภาคผนวก ข	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	180
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	182
ภาคผนวก ง	ผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	205
ประวัติผู้วิจัย		**258**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ	36
2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์	41
2.3	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดการมีวิสัยทัศ	46
2.4	สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ	52
2.5	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการสร้างแรงบันดาลใจ	59
2.6	2.6 สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีคุณธรรม	65
2.7	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดการมีคุณธรรม	70
2.8	2.8 สังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง	75
2.9	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการพัฒนาตนเอง	81
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเลือกผู้บริหารโดยแบ่งตามสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sample) ของแต่ละจังหวัด	85
3.2	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	92
4.1	ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	95
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์	97
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ	98
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีคุณธรรม	99
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาตนเอง	100
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการมีวิสัยทัศน์	108
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ	110
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการมีคุณธรรม	112

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการพัฒนาตนเอง.....	114
4.10	ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy: MSA) ของโมเดลภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	116
4.11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีวิสัยทัศน์ (VISION).....	117
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์.....	117
4.13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR).....	120
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปร ในองค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ.....	121
4.15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีคุณธรรม (MORAL).....	123
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการมีคุณธรรม.....	123
4.17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเอง (SELFD).....	126
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง.....	126
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	131
4.20	ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้.....	133
4.21	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	134
4.22	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	137

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำต้นแบบ	6
2.1	โมเดลการวัดภาวะผู้นำต้นแบบ	37
2.2	โมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์	42
2.3	โมเดลการวัดองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ	53
2.4	โมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีคุณธรรม	66
2.5	โมเดลการวัดองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง	76
2.6	โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบ	83
3.1	การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition)	84
4.1	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	102
4.2	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีวิสัยทัศน์	103
4.3	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างแรงบันดาลใจ	104
4.4	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีคุณธรรม	105
4.5	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเอง	106
4.6	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีวิสัยทัศน์	118
4.7	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างแรงบันดาลใจ	121
4.8	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีคุณธรรม	124
4.9	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเอง	127
4.10	โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	130
4.11	โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	135

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

การบริหารงานขององค์กรทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชนมีการพัฒนาอย่างต่อเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เมื่อมองไปในอนาคตการพัฒนาประเทศในบริบทของสังคมโลกในยุคเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นบุคคลต้นแบบให้กับบุคลกรในองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีฐานะที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การเป็นผู้บริหารยุคใหม่สามารถเป็นกำลังขับสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น ด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิใช้ต่อยอดด้านการปฏิบัติงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ขับเคลื่อนการบริหารงานด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาในระบบการศึกษาในประเทศหรือออกไปศึกษาดูงานนอกประเทศ องค์กรภาครัฐมีสำคัญในขับเคลื่อนระบบการศึกษาโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารของมีส่วนช่วยขับเคลื่อนการบริหารจัดการระบบการศึกษาให้ทันสมัยและทันต่อสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทัดเทียมนานาอารยประเทศที่มีการแข่งขันในระบบการศึกษาที่ก้าวล้ำเพื่อให้ทันยุคทันสมัย มีความสามารถด้านวิชาการและเทคโนโลยีซึ่งการศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีส่วนในการเติบโตต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและสังคมโลก (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2560, หน้า 1)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนกงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการศึกษาไทยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจากยุคที่มีการเรียนการสอนจากวัดมาสู่การศึกษาในสถานศึกษา เมื่อมองไปในอนาคตการพัฒนาประเทศในบริบทของโลกยุคเทคโนโลยี และความคาดหวังถึงการเติบโตแบบก้าวกระโดด นำมาสู่แนวทางการพัฒนาประเทศที่ในศตวรรษที่ 21 เน้นการสร้างการศึกษาที่เน้นคุณภาพ ซึ่งขับเคลื่อนด้วยการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาของระบบการศึกษาในประเทศพบว่าภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนของระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีความเจริญสูง ภาครัฐมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษา ความสามารถในการแข่งขัน และการเติบโตของทั้งระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากศึกษาหลายส่วน อาทิเช่น การเรียนการสอนในระบบสามัญศึกษา การเรียนการสอนในระบบอาชีวะศึกษา เป็นส่วนในการสร้างบุคลกรที่มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นของประเทศ ส่งผลในระบบเศรษฐกิจ พัฒนาการของการศึกษาทำให้สามารถสร้างบุคลากรได้ และภาครัฐที่สนับสนุนการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุน การสร้างการ

ผลิตบุคลากรในหลากหลายด้านซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตของหลายประเทศ สำหรับประเทศไทย ภาครัฐมีส่วนสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย เป็นอย่างมาก และมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การจัดการศึกษาในภาครัฐยังเป็นแหล่งการสร้างบุคลากรที่มีเป็นกำลังหลักของประเทศ โดยมีบุคลากรที่ทำงานในภาครัฐของไทย และทั้งในภาคของเอกชน ในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงในการทำงาน (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560, 2560, หน้า 1)

ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนไปสังคมการทำงานในศตวรรษที่ 21 บทบาทหน้าที่การเป็นผู้บริหารถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและการทำงานของบุคลากรในแต่ละองค์กรเพื่อแสดงออกถึงศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละองค์ให้มีความพยายามในการที่จะทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในสายงานของตน มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานที่สูงขึ้น มีการพัฒนาตนเองเองในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนต่อเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การการเข้ารับการอบรบเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ในการสายงานของตนเอง ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีที่ต้องให้ทันการกับต้องใช้ในการทำงานและสารสื่อสารกับบุคคลภายใน และภายนอกองค์กร ทุกคนล้วนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมมีการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการมีการหาพวงพ้องเพื่อให้เกิดมีการเห็นด้วยในการกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่การกระทำนั้นจะไม่ถูกต้องตามคุณธรรมจริยธรรมของสังคมการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้การกำกับดูแล โดยเฉพาะในสายงานด้านการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารการศึกษามีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในองค์กรมีการดำเนินการตามระบบแบบแผน การบริหารงานในองค์กรเป็นกระบวนการดำเนินงานผ่านกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่เมล็ดพันธุ์ในสังคมให้เติบโตกลายเป็นต้นกล้าที่สวยงาม และให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ผู้บริหารการศึกษาเป็นฟันเฟืองหลักที่มีสำคัญและที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และสามารถให้การบริการทางการศึกษาแก่เยาวชนของชาติได้เป็นอย่างดี การศึกษานับเป็นปัจจัยต้น ๆ ในการเตรียมคน การสร้างคน ในสังคมปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงสูงในหลาย ๆ ด้านจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีองค์ความรู้ในบริหาร และมีคุณธรรมจริยธรรมประกอบควบคู่กันไป นำไปสู่การวางแผนการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายและมีมาตรฐานในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนส่งผลผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในการเรียนรู้ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 20)

1.1.2 ปัญหาการวิจัย

ผู้บริหารการศึกษามีบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคลและด้านบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขป ดังนี้ ด้านวิชาการมีเป็นผู้มีความรู้เป็นผู้นำทางด้านวิชาการมีทักษะ

มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ มีความสามารถในพัฒนาและการบริหารงานสามารถนำความรู้และประสบการณ์ปรับใช้และแก้ไขกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีและมีวิสัยทัศน์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้ใฝ่เรียนใฝ่รู้ พร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้ในสายงานทางด้านการศึกษามีความรับผิดชอบแสวงหาข้อมูลข่าวสารใหม่นำมาใช้ในการบริหารงานมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและนวัตกรรมทางการบริหารที่จะเอื้อในการบริหารจัดการได้ เข้าใจในกระบวนการของการบริหารงบประมาณอย่างถูกต้องและมีแบบแผน เข้าใจนโยบายอำนาจหน้าที่และเป้าประสงค์การจัดกิจกรรมในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงบประมาณเข้าใจระเบียบการเงินการคลัง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 14)

ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของระบบการศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมากทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมที่สามารถเป็นต้นแบบที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเป็นผู้นำที่น่าเคารพนับถือสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเอาเป็นแบบอย่างมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานประสิทธิผลขององค์กร ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิผลขององค์กรเป็นผลที่สืบเนื่องจากการการมีองค์ความรู้และการประพฤติปฏิบัติตนของผู้นำ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา การศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น การศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559, หน้า 10)

คุณลักษณะตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความรับผิดชอบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหารได้ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์ (บุญฤดี อุดมผล, 2563,หน้า 161)

ผู้นำต้นแบบต้องมีกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์ นั่นคือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวนั้นได้หลาย

ทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่นการคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ หรือการดันพบวิธีแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้ เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนและเป็นทักษะชั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดแบบการคิดสร้างสรรค์จะสามารถดันพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือนๆกัน ให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปได้รวมไปยังต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความละเอียดรอบคอบมีความหนักแน่นกล้าตัดสินใจอย่างถูกต้อง หมั่นศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ ด้านการบริหารทั่วไปต้องเป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดีเป็นผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการโดยใช้ความรู้และคุณธรรมควบคู่กันไป ผู้บริหารยุคใหม่ต้องก้าวให้ทันต่อเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วผู้บริหารต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอมีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาและคอยกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น (ไพทูรย์ สินลารัตน์, 2553, หน้า 20)

ยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยคือความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร การศึกษาโดยเฉพาะปัญหาด้านผู้นำในการบริหารจัดการศึกษา ผู้นำในด้านการศึกษาควรจะมองให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ผู้นำต้องมีความคิดวิเคราะห์อนาคต เมื่อวิเคราะห์แล้วจะต้องคิดสิ่งใหม่ ๆ ในที่สุดก็จะนำไปสู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative & ProductLeadership) หมายความว่า ผู้นำรุ่นใหม่ต้อง คิดใหม่ และต้องมีผลงานจากการคิด คือ จะต้องมีผลงานจากการมองในเชิงของ Critical mind, Transformation และ Imaginary ไปพร้อมกัน ภาวะผู้นำต้นแบบ จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงคุณธรรมจริยธรรมและพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ โดยได้สอดคล้องแนวคิดและพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่างๆและประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย (Challenge) การพัฒนาผู้นำในอนาคตจะต้องให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (intiative) จะเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (Thinkout of the box) อย่างสร้างสรรค์ในวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิด (จำลอง นักฟ้อน, 2553, หน้า 10)

1.1.3 ความสำคัญของปัญหาวิจัย

จากสาเหตุของปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำต้นแบบของผู้บริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบริหารองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่สามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน มีจิตวิญญาณความเป็นนักบริหาร รวมทั้งบริหารตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม ต้องเป็นผู้มีภูมิความรู้ทางด้านการศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษา และมีความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหาร และการวางแผน

กลยุทธ์ รวมทั้งต้องรู้จักนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 24)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อจะทำให้ทราบถึง ภาวะความเป็นผู้นำต้นแบบของผู้บริหารว่ามีมากน้อยเพียงใดเพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำต้นแบบของผู้บริหาร อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และส่งเสริมการมีภาวะผู้นำต้นแบบของผู้บริหาร เพื่อส่งผลให้หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาไปสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.2.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 คำถามการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งคำถามการวิจัย ดังต่อไปนี้

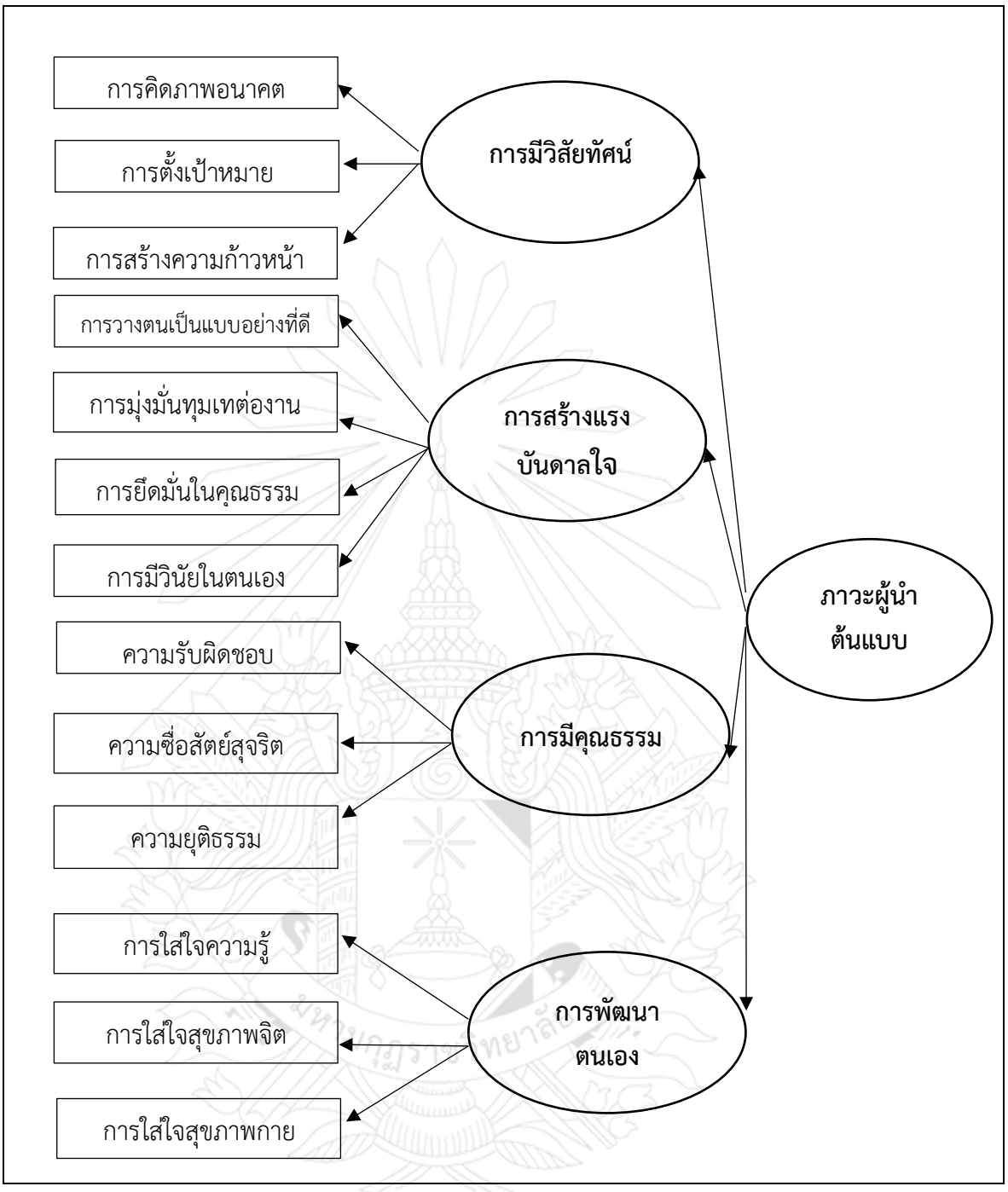
1.3.1 การศึกษาภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.3.2 โมเดลภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความสอดคล้องอย่างกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” นี้ มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน 1 การศึกษาองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำต้นแบบ ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำต้นแบบ ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นตัวแปรในการศึกษา ซึ่งสามารถประกอบเป็นกรอบแนวคิดโดยสังเขปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 74 จังหวัด รวมเป็นจำนวน 725 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2567 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Gold ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 651 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย ได้แก่ สุธิกานต์ บริเอก (2564), สุกฤตยา ปงกันทา (2561), สใบแพร สัพโส (2562), กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562), แอช และเพอร์ซาล (2007), แดลเลีย โบสิโอค (2013), ดาวาร์ (1994), แฮร์ริส (1985), กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552), ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561), อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560), นิษวัน วรานุสาสน์ (2561), กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561), ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560), สกุลกานต์ โกสีลา (2561), เกศณี กฐินเทศ (2562), สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561), ดูบริน (2010), และ พุชชิโอ, มานซ์ และเมอร์ด็อก (2011), และจันทร์ธิมา รัตนโกสุม (2561) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้

1.5.2.1 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย
- 1) การคิดภาพอนาคต
- 2) การตั้งเป้าหมาย
- 3) การสร้างความก้าวหน้า

1.5.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย
- 1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
- 3) การยึดมั่นในคุณธรรม
- 4) การมีวินัยในตนเอง

1.5.2.3 การมีคุณธรรม ประกอบด้วย
- 1) ความรับผิดชอบ
- 2) ความซื่อสัตย์สุจริต
- 3) ความยุติธรรม

1.5.2.4 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย
- 1) การใส่ใจความรู้
- 2) การใส่ใจสุขภาพจิต
- 3) การใส่ใจสุขภาพกาย

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 74 จังหวัด

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาที่จะดำเนินการวิจัย เป็นระยะเวลา 6 เดือน (ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567 – กรกฎาคม 2567)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมาย หรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับและนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหารงาน

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ถึงความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผู้นำต้นแบบ (Model leader) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 ตำแหน่งศึกษาศึกษาธิการการจังหวัด รองศึกษาศึกษาธิการการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย หรือผู้ที่ได้รับมองหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกสังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีคุณธรรม 4) การพัฒนาตนเอง

การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การคิดภาพอนาคต 2) การตั้งเป้าหมาย 3) การสร้างความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การคิดภาพอนาคต (Visioning the future) หมายถึง การที่สามารถคาดการณ หรือคาดคะเน สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ใช้การคิดอย่างมีหลักการ 2) สามารถคาดการณอนาคตได้ 3) นำข้อมูลในอดีตมาปรับใช้ในอนาคต 4) การเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ 5) สามารถคิดคาดคะเนสิ่งถูกและสิ่งที่ผิดได้

2. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) หมายถึง การกำหนดความตั้งใจ สิ่งที่ต้องการจะทำสิ่งที่เราต้องการไปให้ถึงการตั้งเป้าหมาย โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการ 2) มีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ 3) มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน 4) การกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จ 5) การจินตนาการเป้าหมายในอนาคต

3. การสร้างความก้าวหน้า (Making progress) หมายถึง การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรจะมีหนทางไปสู่ความก้าวหน้าที่สูงขึ้นตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การเติบโตในสายงาน 2) ความภูมิใจในสายงาน 3) ประสบความสำเร็จในสายงาน 4) การเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น 5) การขับเคลื่อนชีวิตไปสู่ในสิ่งที่ดีขึ้น

การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน 3) การยึดมั่นในคุณธรรม 4) การมีวินัยในตนเอง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Good role model) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งคุณงามความดีโดยการกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การแสดงออกของพฤติกรรม 2) กระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม 4) การรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ 5) การตระหนักถึงความเท่าเทียมทางสังคม

2. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (Dedicated) หมายถึง การจดจ่ออยู่กับงาน การทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้รับ มีความทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีการจดจ่ออยู่กับงาน 2) มีความรับผิดชอบต่องาน 3) มีการกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ 4) มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญ 5) มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ

3. การยึดมั่นในคุณธรรม (Adhere to morality) หมายถึง ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่ดีงาม โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การยึดความดีความถูกต้อง 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ 4) การรู้สึกรับผิดชอบในการกระทำ 5) การไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่พวกพ้อง

4. การมีวินัยในตนเอง (Self discipline) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ความอดทน ความรับผิดชอบ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การมีความอดทน 2) การมีความรับผิดชอบ 3) การมีความตรงต่อเวลา 4) การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

การมีคุณธรรม (Morality) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.มีความรับผิดชอบ 2. มีความซื่อสัตย์สุจริต 3. มีความยุติธรรม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (Responsible) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเอาใจใส่ในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ 2) ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ 3) มีความละเอียดรอบคอบ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา 5) การยอมรับสิ่งที่กระทำไปแล้วได้

2. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติลักษณะที่ซื่อตรง ไม่คดไม่มีเล่ห์เหลี่ยมลับลมคมใน มุ่งรักษาความจริง โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีความซื่อตรงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 2) มีความจริงใจรักษาคำมั่นสัญญา 3) มีการยึดมั่นในความถูกต้อง 4) มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 5) ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบ

3. ความยุติธรรม (Fair) หมายถึง ความเที่ยงตรง ไม่ตัดสินใจเพราะความรักใคร่ ลำเอียง หรือความชอบพอ ตัดสินจากความเป็นเหตุเป็นผล โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีความเที่ยงตรง 2) มี

ความเป็นเหตุเป็นผล 3) มีความเสมอภาคเท่าเทียม 4) มีการรักษาคำมั่นสัญญา 5) มีการกล้ากระทำในในสิ่งที่ถูกต้อง

การพัฒนาตนเอง (Self development) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การใส่ใจความรู้ 2) การใส่ใจสุขภาพจิต 3) การใส่ใจสุขภาพกาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การใส่ใจความรู้ (Knowledge) หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การเปิดใจรับสิ่งใหม่ 2) การก้าวทันเทคโนโลยี 3) การนำความรู้ไปปฏิบัติ 4) การฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ

2. การใส่ใจสุขภาพจิต (Mental health) หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีชีวิตที่สมดุลทั้งเรื่องงานเรื่องส่วนตัวการรู้เท่าทันการเข้าใจตนเอง โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การมีชีวิตที่เป็นสุข 2) การรู้เท่าทันใจตนเอง 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง 4) การสร้างความสมดุลในชีวิต

3. การใส่ใจสุขภาพกาย (Physical health) หมายถึง การสร้างความมั่นใจในตนเอง การมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การมีร่างการแข็งแรง 2) การเสริมบุคลิกภาพ 3) การสร้างวินัยในตนเอง 4) การสร้างความมั่นใจในตนเอง

ศตวรรษที่ 21 (21^{st} century) หมายถึง คริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation) ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education) เป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในอดีตเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 ได้รวมเอากิจการของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และกรมพลศึกษาบางส่วน เข้ามาไว้ด้วยกัน

ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (Provincial Education Office Executive) หมายถึง ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด รองตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุคกับสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.7.1.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างการวิจัยและพัฒนาหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.7.1.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หากผลการทดสอบพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการบริหารงานของผู้นำได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.7.2. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.7.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา ทำให้ผู้นำมีศักยภาพด้านการบริหารมากขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต

1.7.2.2 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบ ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านการพยากรณ์อนาคต ด้านภารกิจและด้านการประเมินผล

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ “กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานเพื่อการทดสอบด้วยมูลเชิงประจักษ์ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ คือ

2.1 บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ

2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่งละองค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ

2.6 โมเดลสมมุติฐานภาวะผู้นำต้นแบบ

2.1 บริบทสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ตามความในคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565 มาตรา 5 ได้กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยแบ่งภาระความรับผิดชอบงานภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ออกเป็น 8 กลุ่มงาน ดังต่อไปนี้

(1) กลุ่มอำนวยการ

(2) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(3) กลุ่มนโยบายและแผน

(4) กลุ่มพัฒนาการศึกษา

(5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

(6) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน

(7) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน

(8) หน่วยตรวจสอบภายใน

ตามคำสั่งหัวคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย

2.1.1 อำนาจหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

อำนาจหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

2.1.1.1 รับผิดชอบงานธุรการ ของ กศจ. อกศจ คณะอนุกรรมการการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าทีของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย

2.1.1.2 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ

2.1.1.3 สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

2.1.1.4 จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

2.1.1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

2.1.1.6 ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.1.7 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา

2.1.1.8 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร ด้านการเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.1.1.9 ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา

2.1.1.10 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน

2.1.1.11 ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

2.1.2 หลักการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

2.1.2.1 ให้มีศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งให้มอบอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เฉพาะงานที่เกี่ยวกับ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และมีรองศึกษาธิการจังหวัด เพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการจังหวัด จำนวนสามคนให้ศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้ศึกษาธิการจังหวัดดำรงตำแหน่งเทียบเท่าข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการระดับสูง และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการประเภทผู้บริหารการศึกษาหรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการภาคอยู่ก่อนวันที่คำสั่งนี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2.2 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครตามมาตรา 53 (3) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้ศึกษาธิการจังหวัดโดยความเห็นชอบของ กศจ. เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.1.2.3 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน กำกับดูแล และบูรณาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชกาครูและบุคลากรทางการศึกษาเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มอบอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วิชาการ การบริหารทั่วไป งบประมาณ และทรัพย์สินให้กับศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนในเรื่องนั้น

2.1.2.4 ให้เลขาธิการคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมอบอำนาจในการปฏิบัติราชการตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนให้ศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการแทน

2.1.2.5 การมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการขับเคลื่อนตาม ข้อ 2 กำหนด

สรุปว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด (แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560, 2565, หน้า 2)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในศตวรรษที่ 21

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง บุคคลที่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันรู้จักใช้โอกาสและมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ มาชักนำจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พรชัย เจดามาน (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธี ที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภาขนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่องเพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556, หน้า 48-49) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง จะต้องมีการสร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตที่สุด มีไอเดียและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมายและพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองจะรู้สึกท้าทายเมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้นเป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดีจะต้องเต็มใจ สอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (mentce) อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดจนกล้าที่จะให้ feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องคำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึง ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย

บุษยมาส ผาดี (2563, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มบุคคลอย่างมีอุดมการณ์เป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้ และเต็มใจที่จะพัฒนาเพื่อนร่วมงาน อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดจนกล้าที่จะให้ feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงใจ มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงาน

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำควรมีพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางจริยธรรม ทุนแห่งความสุข ทุนทางสังคม ทุนแห่งความยั่งยืน ทุนทางไอที ทุนทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทฤษฎี HRDS เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิผล

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำเป็นทั้งผู้นำทั่วไปและผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดี และเชื่อมโยงการศึกษากับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลัก 4 ประการ เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์คือการมองเห็นปัญหาแล้วแก้ไข และเข้าใจถึงประเด็นปัญหาทางสังคมไทยและสังคมโลกผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรคือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น

นริศสรา บุญสะอาด (2555, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

พิมพ์พร จารุจิตร์ (2559, หน้า 202) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ไม่สามารถหยุดพัฒนาตนเองได้ หากแต่ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมให้กับตนเองและองค์กรของตนที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็ว ทั้งยังมีกระแสไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร อิทธิพลของเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง นวัตกรรมและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีรวมถึงกระแสวัฒนธรรมที่หลากหลาย ที่ล้วนส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งสิ้น

ชัยยนต์ เพาพาน (2566, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎีทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนาพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถตอบสนองการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

กรรณจริยา สุขรุ่ง และคณะ (2558, หน้า 24) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การสร้างผู้นำ และภาวะการเป็นผู้นำต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานใน ด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างพลังแห่งความเพียร (Capacity to Aspire) ความสามารถนี้สำคัญมาก เพราะเปรียบเสมือน “การเติมไฟในตน” ถ้าขาดไฟเสียแล้วการทำงานก็จะอ่อนพลังและขาดความมีชีวิตชีวา พลังแห่งความเพียรจึงเป็นเรื่องของความศรัทธาของการทำสิ่งที่ดีงามและสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเรา อาจเรียกได้ว่าเป็นสัมมาทิฐิ นอกจากจะต้องค้นพบสิ่งเหล่านี้แล้วยังต้องตระหนักต่อการสร้างบรรยากาศและเงื่อนไขปัจจัยที่

จะช่วยฟูมฟักให้ผู้อื่นในฐานะปัจเจก (Individual) และในฐานะกลุ่ม (Collective) ให้มีความสามารถสร้างพลังแห่งความเพียรได้ด้วย

ลลิตา ทิพย์มาศ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำเป็นผู้นำที่มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถรู้เท่าทันเทคโนโลยีและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ทันสมัย และเปิดใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 รับข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่ เกิดขึ้นผู้นำต้องสามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ใช้อิทธิพลหรืออำนาจใน รูปแบบต่าง ๆ มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามททำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำในช่วงเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2001 ถึง ค.ศ. 2100 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การค้า รวมถึงประชากรโลกก็ต้องปรับตัวให้ทันตามความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และทำให้คนในสังคมทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ในตัวของผู้บริหารนั้นถือว่ามีความสำคัญมากที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรมีความก้าวหน้าหรือแม้แต่การบริหารความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรรวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้องได้รับการเผชิญในแต่ละวัน หากผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำก็จะบริหารงานให้องค์กรเป็นที่เข้มแข็งและเจริญเติบโตก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

อุทัย บุญประเสริฐ (2553, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มี อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำ ให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคต ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างน้อยน่าจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญเหล่านี้ 1) ความสามารถเข่งวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายของ องค์การ 2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล 4) ความสามารถในการสร้างทีมงาน 5) ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) ความสามารถในการจัดการกับปัญหา 7) ความสามารถในเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ณฐิณี มณีวรรณ (2563, หน้า 49) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นนำบุคคลเหล่านั้นไป โดยได้รับการขอมรับ ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง โดยการมอบหมายหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำสามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามมีบทบาทในการชักจูงใจ ทำให้บุคคลเหล่านั้นเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พรพรรณี คำทอน (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารมีความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารเปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ และสามารถนำความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

พรพิมล แก้วอ่อน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเป็นผู้นำจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่ปฏิบัติตาม และเป็นการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการของผู้นำ

พิมพ์พร จารุจิตร์ (2559, หน้า 199) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารที่ต้องมีคุณลักษณะที่โดเด่นมีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้การกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคตมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้านหลัก ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่และคุณธรรมของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ดรักเกอร์ ปีเตอร์ เอฟ (Drucker, Peter, 2007, pp. 21-22) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาที่ท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำคือ กุญแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีความเชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพ จึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาองค์กรและสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรมุ่งปฏิรูปการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเน้นในเรื่องความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่ต้องให้ความสำคัญและต้องเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn, 1978, p.78) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำการเพิ่มอิทธิพลต่อสมาชิกให้ยอมทำตามทิศทางการดำเนินงานตามปกติในองค์กรจนประสบผลสำเร็จ

จาคอบส์ (Jacob, 1970, p.8) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอข่าวสารข้อมูลและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อว่าเมื่อเขาปฏิบัติตามข้อแนะนำจะประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

ดูบริน (Dubrin, 1993, p.4) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บาส (Bass, 1994, p.6) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยที่ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า

รอบบินส (Robbins, 1978, p.14) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลตอบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

สต๊อกดิลล์ (Stogdill, 1969, p.20) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เทด (Tead, 1970, p.10) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบ

ไวเกล (Weigel, 2012, p.306) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะภาวะผู้นำก็จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ซึ่งทักษะภาวะผู้นำต้องอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับภาระงานและบุคคลลากร ผู้บริหารจึงต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในบริบทของโลกยุคใหม่

สรุปว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้นำซึ่งประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาและการคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารการทำงานเป็นทีมนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการบริหารงาน การตัดสินมุ่งผลสัมฤทธิ์มนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมจริยธรรม ได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่องมีความทันสมัยและสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของตัวบ่งชี้ ประเภทของตัวบ่งชี้ คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดี การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา และประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ในภาษาไทยมีการใช้กันอยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้ ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ และเครื่องมือวัด ตัวบ่งชี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Indicator ซึ่งตัวชี้วัดหรือตัวบ่งชี้ตามพจนานุกรรมของ Oxford Dictionary ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่บ่งชี้สิ่งใดสิ่งหนึ่งส่วนพจนานุกรม Webster Dictionary ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสิ่งที่บ่งชี้หรือสิ่งที่ชี้บอกสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าความเป็นจริงได้บ้าง (สุวิทย์ ภาณุจารี, 2563, หน้า 419) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า ตัวบ่งชี้

ภูภณ ธรรมสวัสดิ์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวบ่งชี้เป็นองค์ประกอบที่กำหนดขึ้นเพื่อศึกษาเฉพาะจุด หรือช่วงเวลาที่กำหนด และให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ แสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ

พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศหรือค่าที่สังเกตเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพที่บ่งบอกสภาพหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง โดยการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์การดำเนินงานที่ต้องการศึกษา เมื่อเทียบกับเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว

วัฒนชัย ถิรศิลาเวทย์ (2554, หน้า 10) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่ใช้บ่งชี้บ่งบอกสภาพการณ์หรือสภาวะในลักษณะใดลักษณะหนึ่งของสิ่งที่กำลังศึกษาหรือมุ่งวัด ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพ ที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่ก็จะต้องมีความชัดเจนเพียงพอในการประเมินหรือมุ่งวัดในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมาย หรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่ก็จะต้องมีความชัดเจนเพียงพอในการประเมินสภาพที่ต้องการศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 6-7) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดง / ระบุ / บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา/ช่วงเวลา ที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษา

วิโรจน์ สารัตนะ (2556, หน้า 197) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัด หรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่และติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2557, หน้า 108) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2559, หน้า 28) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่มีค่าแสดงถึงลักษณะของสภาพที่ต้องการศึกษาค้นคว้า หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

สำราญ ศรีคำมูล (2562, หน้า 19) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่มีค่าแสดงถึงลักษณะของสภาพที่ต้องการศึกษาค้นคว้า หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

เบอร์สไตน์ โอ๊คส์ และกีตัน (Burstein, Oakes and Guiton, 1992, p.410) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ หมายถึง เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวมก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ

จอห์น สโตน (Jonstone, 1981, p.32) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบอกถึงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบความ สามารถของนักเรียนในปีต่าง ๆ เป็นต้น ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งบอกชี้อย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะหรือสภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระบบการศึกษาระดับชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษาในอนาคต ซึ่งค่าที่คำนวณได้นั้นจะต้องแปลผลในลักษณะภาพรวม ๆ หรือเป็นภาพสะท้อนของการกระจายการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษา

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือค่าที่สังเกตได้ถึงลักษณะที่บ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่ใช้ศึกษาหรือค้นคว้า สะท้อนผลการดำเนินการของสิ่งที่ต้องการศึกษาแสดงสภาพศึกษาเป็นค่าตัวเลขหรือปริมาณเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ

2.3.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

ประเภทของตัวบ่งชี้ มีผู้ศึกษาและกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2556, หน้า 32) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาแบ่ง ประเภทของตัวบ่งชี้มี 5 ประการ คือ

1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (more or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (precise) ตามความหมายนี้ ตัวบ่งชี้มีความเหมายเทียบเคียงได้กับกระดาษลิทมัส ซึ่งเป็นอินดิเคเตอร์บ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างในวิชาเคมี กระดาษลิทมัสสีแดงจะเปลี่ยนสีน้ำเงินในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นด่าง และกระดาษลิทมัสสีน้ำเงินจะเปลี่ยนเป็นสีแดงในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็น

กรด ดังนั้นนักเคมีจึงสามารถตรวจสอบสภาวะความเป็นกรด/ด่างได้โดยใช้กระดาษลิทมัส โดยไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการทดสอบความเป็นกรด/ด่างทางเคมีด้วยวิธีการที่ซับซ้อนซึ่งให้ผลการวัดอย่างละเอียดถูกต้องแน่นอน

2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปรถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปร แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปร เพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้าน (facet) เดียง ไม่สามารถสรุปสภาพโดยรวมทุกด้าน ได้แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา โดยความหมายนี้ ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (composite variable) หรือ องค์ประกอบ (factor) ก็ได้และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้อาจมี 20 – 30 ตัว หรือหลายร้อยตัวก็ได้ในการวัดระบบการศึกษาทั้งระบบ

3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่ศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ และการแปรความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปร และตัวบ่งชี้ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสภาพเฉพาะจุด หรือช่วงเวลา (Time Point or Period) ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนดตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่งหรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนา หรือการดำเนินงาน ในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปีก็ได้นอกจากนี้ตัวบ่งชี้อาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (time series) ก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลาหรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎีโดยการวิจัยการวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือ การนิยมสังกัปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย หรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ การให้นิยามแบบกว้าง ๆ นี้เหมือนกับการให้นิยามของตัวบ่งชี้ ซึ่งแตกต่างจากการให้นิยามของตัวแปร ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดนิยมเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้นักวิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเก็บ

ปริญญา จิตอร่าม (2553, หน้า 93) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาแบ่ง ได้หลายประเภททั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ในการแบ่งซึ่งมีความแตกต่างกัน บางเกณฑ์อาศัยวิธีการนำไปใช้แต่บางเกณฑ์อาศัยแนวคิดในการสร้าง ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงมีอยู่หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง

1. ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแทน (Representative Indicator) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ได้มาจากการเลือกตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งมาเป็นตัวแทน เพื่อช่วยชี้หรือสะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษาหรือสภาวะที่ต้องการศึกษาในการเลือกตัวแปรเพื่อนำมาใช้ต้องใช้ความระมัดระวังพอสมควร ดัชนีที่ขาดเหตุผลอ้างอิงอาจไม่เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีนัก

2. ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicator) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ได้มาจากการจำแนกตัวแปรแต่ละตัว แล้วกำหนดความหมายของตัวแปรทุก ๆ ตัว เพื่ออธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งตัวแปรแต่ละตัวจะเป็นอิสระจากกัน ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่อาศัยความหมายของแต่ละตัวแปรจึงไม่เหมาะสมในการนำมาอธิบายระบบการศึกษา

3. ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicator) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ ได้มาจากการรวมตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว เพราะตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักไม่เท่ากัน แล้วจึงคำนวณค่าตัวบ่งชี้รวมออกมาการนำตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมารวมกันเป็นตัวบ่งชี้รวม จะช่วยอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษาได้ดีกว่าใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว

2.3.3 คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดี

ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีนั้น มีผู้ศึกษาและกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981, p. 38) กล่าวว่าลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ที่นามาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ อาจไม่จาเป็นต้องบ่งชี้ได้อย่างแม่นยำร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่สามารถช่วยชี้ให้เห็นสภาพ หรือสภาพการณ์ที่ต้องการตรวจสอบได้อย่างกว้าง ๆ

2. ตัวบ่งชี้มีความแตกต่างจากตัวแปร ในแง่ที่ว่าตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ทาให้ได้ภาพของระบบในแง่มุมใหม่ที่สามารถอธิบายได้ โดยที่ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงภาพสรุป หรือสิ่งที่มุ่งวัดในลักษณะกว้างๆ มากกว่าที่เฉพาะเจาะจงในรายละเอียดส่วนย่อย

3. ตัวบ่งชี้จะต้องกำหนดเป็นปริมาณหรือตีค่าเป็นตัวเลขได้ มิใช่เป็นการบรรยายข้อความในการตีความหมายของค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้ ต้องนามาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้จึงจะสามารถบอกได้ว่าตัวเลขที่ได้มีค่าสูงหรือต่ำ ดังนั้นในการสร้างเกณฑ์เพื่อแปลความหมายของตัวบ่งชี้ต้องมีความชัดเจน

4. ค่าของตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราว มีค่าคงที่ ณ จุดนั้น ช่วงเวลานั้น แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าตัวบ่งชี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ บางค่าอาจใช้ได้แค่ 1 เดือน หรือ 1 ปี บางค่าอาจใช้ได้ถึง - เดือน หรือ 5 ปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นามาใช้ในการตรวจสอบหรือเป็นเกณฑ์ ดังนั้นค่าของตัวบ่งชี้จึงสามารถบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เปลี่ยนไป ซึ่งอาจเป็นบวกหรือลบก็ได้และยังสามารถเปรียบเทียบค่าตัวบ่งชี้ในแต่ละสถานการณ์ในช่วงเวลาเดียวกันได้ด้วย

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี โดยการรวมตัวแปรเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้แล้วนาไปอธิบายทฤษฎีในงานวิจัยต่างๆ ซึ่งมีความเหมาะสมในการนาเสนอแนวคิดได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดี่ยว

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547, หน้า 22) กล่าวว่าลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. ต้องมีนัยเชิงปริมาณ โดยอาจจะไม่จาเป็นที่จะต้องระบุเป็นตัวเลขหรือสถิติข้อมูลใด ๆ ก็ได้

2. ต้องเสนอข้อมูลที่พึงประสงค์ทั้งหมดให้ปรากฏชัดเจน

3. ต้องให้ความกระจ่างและข้อเท็จจริงทั้งหมดแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. ต้องมีลักษณะเป็นเครื่องมือที่สามารถจำแนกแยกแยะ ประเมินผล หรือเสนอวิสัยทัศน์ตลอดจนความมุ่งหมายใหม่ ๆ ได้

2.3.4 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, หน้า 8-15) สามารถสรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

2.3.4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives)

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนาตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนาไปใช้ประโยชน์

2.3.4.2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Indicator Definition)

หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ งานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวชี้นาวิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึงองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้นี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักประเมินต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร มีนักวิชาการได้แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้างสังกัป (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนด รูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยสังกัป (Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สองยังแยกได้เป็นส่องส่วนย่อย คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบ หรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) และการสร้างและกำหนดมาตร

(Construction and Scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้นี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะเป็นขั้นที่เป็นเหมือนแผนการดำเนินการขึ้นต่อไป (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

วิธีที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Reduction) เป็นวิธีการนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลาย ๆ ตัวไว้แล้ว ผู้พัฒนาเพียงพิจารณาคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ นามาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้าหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของผู้พัฒนาตัวบ่งชี้เท่านั้น ซึ่งอาจทาให้ได้นิยามที่ลาเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นการนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ ถ้าจาเป็นต้องใช้ผู้พัฒนาควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎี ประกอบกับวิจารณญาณในการเลือกตัวแปร

วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามตามทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นการที่ผู้พัฒนาใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจ ใช้วิจารณญาณน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น เป็นวิธีที่ผู้พัฒนากำหนดตัวแปรและให้ค่าน้าหนักของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้จากทฤษฎี แล้วใช้วิธีการรวมตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการรวมทางเลขคณิต ซึ่งการนิยามวิธีนี้อาจทาได้ 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร การกำหนดน้าหนักตัวแปร ผู้พัฒนาใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด และแบบที่ 2 ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนขั้นตอนในการกำหนดน้าหนักตัวแปรแต่ละตัว ผู้พัฒนาใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ ซึ่งวิธีนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

วิธีที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นลักษณะการนิยามที่ใกล้เคียงกับการนิยามตามทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่ผู้พัฒนากำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวบรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยใช้ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้าหนักตัวแปรแต่ละตัวที่จะนามารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้นั้น อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นวิธีการนิยามที่มีความเหมาะสมและเป็นที่นิยมใช้กัน

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีดังกล่าวข้างต้นเปรียบเทียบกับวิธีการนิยามตัวแปร 2 วิธีที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป จะเห็นได้ว่า วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎีหรือการนิยามที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม

โดยเฉพาะการนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ล้วนแต่ต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น การกำหนดน้าหนักความสำคัญของตัวแปร สามารถทำได้โดยวิธีการ 4 วิธี คือ

วิธีที่ 1 การกำหนดน้ำหนักโดยใช้ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) ซึ่งอาจเป็นผู้มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาในฐานะนักวิจัย หรือนักวางแผนโดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้พิจารณาลงความเห็นให้ค่าน้าหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวจากนั้นจึงนาผลมาวิเคราะห์ โดยการใช้ค่าเฉลี่ยหรืออาจมีการใช้ร้อยละของผู้เห็นด้วยกับน้ำหนักในระดับต่างๆ นอกจากนี้ผู้วิจัยสามารถดาเนินการอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นต้น

วิธีที่ 2 การกำหนดน้ำหนักโดยการวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) ในการวัดความสำคัญของตัวแปร อาจพิจารณาจาก 2 สิ่ง คือ (1) พิจารณาช่วงเวลา (Time Taken) ในการทากิจกรรมนั้นๆ และ (2) พิจารณาจากค่าใช้จ่าย (Cost) ในการทากิจกรรมนั้น ๆ หากกิจกรรมใดใช้เวลาและค่าใช้จ่ายสูงก็ควรให้น้าหนักความสำคัญมากกว่าตัวอื่น

วิธีที่ 3 การกำหนดน้ำหนักโดยการใช้เกณฑ์มาตรฐาน (To use agreed to standards) ที่ได้มีผู้ทาการศึกษาและได้มีการกำหนดไว้แล้วอย่างชัดเจน

วิธีที่ 4 การกำหนดน้ำหนักโดยการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นวิธีการกำหนดน้าหนักความสำคัญของตัวแปรโดยใช้วิธีการทางสถิติ เช่น ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้วิจัยจะเลือกใช้การกำหนดน้าหนักความสำคัญของ ตัวแปรวิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับการพิจารณาเหตุผลหลายประการ เพราะธรรมชาติของตัวแปรที่นามาศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นคงไม่มีวิธีการหรือรูปแบบใดที่เหมาะสมที่สุดกับการพัฒนา ตัวบ่งชี้

2.3.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

2.3.4.4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction)

ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนาตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้าหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

2.3.4.5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้

การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ เป็นขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งก่อนไปใช้ประโยชน์ ซึ่งมีหลักการตรวจสอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.3.4.5.1 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี เป็นการตรวจสอบคุณภาพที่มีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีทางสถิติที่ดีอย่างไรผลที่ได้จากการพัฒนาคุณภาพตัวบ่งชี้ย่อมส่งผลที่ไม่ดีตามไปด้วย

2.3.4.5.2 การตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการทางสถิติ เป็นการตรวจสอบคุณภาพที่มีความสำคัญรองลงมาจากการตรวจสอบในประการแรก เพราะเป็นการนาข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีคุณสมบัติที่สะท้อนลักษณะภาพรวมของกระบวนการดำเนินงานและแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิต โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ คือ ด้านความตรง (Validity) ได้แก่ ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความเที่ยง (Reliability) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ต้องปฏิบัติได้ (Practicality) คือ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้สะดวก ความเป็นมาตรฐานที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ (Standardization) (John stone, 1981)

2.3.4.6 การจัดเข้าบริบท และการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักประเมินที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากสร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักประเมินต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค/ผู้บริหาร/นักวางแผน/นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

2.3.5 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย และคนอื่น ๆ (2551, หน้า 26) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ว่าการใช้ตัวบ่งชี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การบรรยาย นักวิชาการสามารถใช้ตัวบ่งชี้ในการบรรยายสภาพ และลักษณะของระบบได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบได้เป็นอย่างดี

2. การแสดงแนวโน้ม หรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ค่าสมบูรณ์ หรือตัวบ่งชี้อิงตนจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบในช่วงเวลาหนึ่งได้อย่างถูกต้อง เปรียบเสมือนการศึกษาระยะยาว

3. การเปรียบเทียบตัวบ่งชี้สัมพันธ์หรือตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ เป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบระบบ ทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การเปรียบเทียบระหว่างระบบของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการใช้งานทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวนี้นักวิชาการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 7 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานด้านการกำกับประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการจัดลำดับ/ระดับ/ประเภทระบบ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบ ด้านการประกันคุณภาพ ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และด้านการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้

วุฒิศักดิ์ ธีระวิทย์ (2556, หน้า 21) ได้สรุปประโยชน์ของตัวบ่งชี้ว่าตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกหรือแสดงรายละเอียดของคุณลักษณะหรือสภาพที่ต้องการศึกษา สารสนเทศจากตัวบ่งชี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายประการ กล่าวคือ 1) การกำหนดนโยบายการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนตรวจสอบได้ 2) การประเมินหรือกำกับติดตามการเปลี่ยนแปลงในระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อหาทางพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 3) การจัดลำดับหรือระดับคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา 4) การวิจัยและพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาวะแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สัณห์ สิงห์ฉาย (2551, หน้า 20) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

1. เพื่อวัดความก้าวหน้าวัดประสิทธิภาพ ประเมินประสิทธิภาพผลกระทบของกระบวนการพัฒนาชี้ให้ทราบว่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ใกล้จะบรรลุผลสำเร็จแล้วหรือยัง

2. ตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือที่ใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่ต้องการในระดับผู้กำหนดนโยบาย

3. ตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือที่ใช้บ่งบอกว่าโครงการหรือบริการที่ให้ประชาชนเหมาะสมดีหรือไม่ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจสังคมหรือไม่ สำหรับผู้ดำเนินงานตามแผน

แบลงค์ (Blank, 1993, p. 22) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ใช้บรรยายสภาพและลักษณะของการดำเนินงานได้อย่างแม่นยำ ตัวบ่งชี้ทำให้เข้าใจการทำงานของการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการศึกษาผลการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่ง

2. ตัวบ่งชี้ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือแนวโน้มของการดำเนินงานในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างแม่นยำเปรียบเสมือนการศึกษาผลการดำเนินงานในระยะยาว

3. ตัวบ่งชี้ใช้ศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานได้ ทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรหรือหน่วยงาน หรือการเปรียบเทียบภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981, pp. 6-15) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการศึกษาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผน คือ ขาดความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย มักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไป การนำตัวบ่งชี้มาใช้ในข้อความกำหนดนโยบายจะช่วยให้ทราบสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลตามนโยบายได้ชัดเจนขึ้น

2. ด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษา การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาในการกำกับและประเมินระบบการศึกษานั้น เป็นการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญมากเพราะจะช่วยตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษานั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือพึงประสงค์หรือไม่ มีจุดดีจุดด้อยด้านใด อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัยโดยเฉพาะตัวบ่งชี้รวม สามารถใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัยโดยนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อการศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามต้องการได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียวหรือตัวแปรย่อยแต่ละตัวซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เท่านั้น

4. ด้านการลำดับและการจัดประเภทระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ช่วยทำให้การจัดแบ่งกลุ่มในระบบการศึกษามีความตรงและความเที่ยง ทำให้ประเทศที่มีระบบการศึกษาในกลุ่มเดียวกันสามารถใช้ข้อมูลอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ นอกจากนี้การจัดกลุ่มยังช่วยชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างในการศึกษาใช้ในการเปรียบเทียบการศึกษาระหว่างจังหวัดภายในประเทศ หรือระหว่างประเทศได้ซึ่งดีกว่าการใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งหรือใช้ตัวแปรแต่ละชนิดหลาย ๆ ตัว การสร้างตัวบ่งชี้รวมจะช่วยลดความผิดพลาดลงได

5. ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษา ตัวบ่งชี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประกันคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา

สรุปภาพรวมของตัวบ่งชี้ได้ว่า หมายถึง สิ่งที่ทำหน้าที่ชี้วัดในสิ่งที่ต้องการ โดยตัวบ่งชี้จะสะท้อนค่าออกมาให้เป็นสิ่งที่สังเกตได้ เช่น ปริมาณ ปริมาตร ทำให้สะท้อนถึงสิ่งที่เราต้องการชี้วัด ว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ตัวบ่งชี้เป็นตัวกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดหรือชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ บ่งบอกระดับการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษา เพื่อการดำเนินการออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำต้นแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทัศนะผลงานการวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

2.4.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ สุธิกานต์ บริเอก

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย

หลายประการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการบริหาร สามารถตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. มีทักษะการบริหาร
2. กล้าตัดสินใจ
3. การสร้างแรงบันดาลใจ

2.4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ สุกฤตยา ปงกันทา

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับการแต่งตั้งและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำและมีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆ ขององค์การและปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. มีความรู้
2. มีความสามารถ
3. การสร้างแรงบันดาลใจ

2.4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ สใบแพร สัพโส

สใบแพร สัพโส (2562, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สร้างแรงจูงใจอย่างมีจินตนาการ สามารถนำบุคคลอื่นให้ไปสู่อนาคตใหม่ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่และผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การมีจิตนาการ
3. การริเริ่มสร้างสรรค์

2.4.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การจูงใจ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. คิดนอกกรอบ

2.4.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ แอช และเพอร์ซาล (Ash and Persall)

แอช และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2007, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ผู้นำนั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็นการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำต้นแบบทั้งสิ้น

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีคุณธรรม
2. การกันแก้ปัญหา
3. การทำงานเป็นทีม

2.4.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ แดลเลีย โบสิโอค (Delia Bosiok)

แดลเลีย โบสิโอค (Delia Bosiok, 2013, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างของสถานการณ์ และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มี ความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีความยืดหยุ่น
2. การยอมรับความเสี่ยง
3. การแก้ปัญหา

2.4.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ ดาวาร์ (Davar)

ดาวาร์ (Davar, 1994, p. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง มีความสามารถในการชี้นำตนเอง และผู้อื่นรับฟังปัญหาและการเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในการโน้มน้าวและชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งกล้าคิดและตัดสินใจ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การชี้นำตนเอง
2. การรับฟังปัญหา
3. การรับฟังข้อเสนอแนะ
4. การกล้าตัดสินใจ

2.4.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของแฮร์ริส (Harris)

แฮร์ริส (Harris, 1985, p. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง การติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำต้นแบบจำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้อง

กันอาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ดังที่เป็นอยู่

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การประสานงาน
2. การมีคุณธรรม
3. การมีความเชื่อมั่น
4. การกล้าตัดสินใจ
5. การพัฒนาตนเอง

2.4.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ กรองทิพย์ นาควิเชตร

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติ ในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การคิดหลายมิติ
2. การคิดเชิงเชิงบวก
3. การคิดเชิงลึก

2.4.10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้ใจ เชื่อถือและศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กรสามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิดหรือทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดี และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การเชื่อถือและศรัทธา
2. การจูงใจ
3. การมีวิสัยทัศน์
4. การมีคุณธรรม

2.4.11 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้

ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีคุณธรรม

2.4.12 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ นิษวัน วรานุสาสน์

นิษวัน วรานุสาสน์ (2561, หน้า 18 – 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอยู่ในตนและสามารถนำศาสตร์และศิลป์นั้นออกมาใช้ในการประสานกลุ่มและชักนำ นำพากลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ด้วยความรู้ความสามารถ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นรูปธรรมซึ่งเกิดการยอมรับจากกลุ่มและนำไปปฏิบัติจนบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง
2. การคิดเชิงบวก
3. การมีความเชื่อมั่น
4. การมีวิสัยทัศน์
5. การสร้างโอกาส

2.4.13 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ กมลทิพย์ บุญโพธิ์

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคิดเชิงเชิงบวก
3. การคิดวิเคราะห์
4. การยอมรับความเสี่ยง

2.4.14 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมั่นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การลงมือทำ
3. การคิดเชิงเชิงบวก
4. การสร้างโอกาส
5. การคิดวิเคราะห์

2.4.15 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ สกุลกานต์ โกสีลา

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง อำนาจ อิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตนตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจ อิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีความเป็นผู้นำ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีคุณธรรม
4. การคิดเชิงเชิงบวก
5. การปรับตัว

2.4.16 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ เกศณี กฐินเทศ

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้ตามตอบสนองต่อภาวะผู้นำการนำคนอื่นด้วยแนวทางใหม่ มีวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายมีความยืดหยุ่นสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดที่สร้างสรรค์ซึ่งสามารถฝึกฝนได้จากประสบการณ์และการศึกษากระตุ้นความสร้างสรรค์

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การพัฒนาตน

2.4.17 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ สุทธิชัย นาคะอินทร์

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ มีความสามารถในการปรับตัวและปรับกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ

2. การปรับตัว

3. ความยืดหยุ่น

4. การสร้างแรงบันดาลใจ

2.4.18 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ จันทร์ธิมา รัตนโกสุม

จันทร์ธิมา รัตนโกสุม (2561, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น สามารถจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การคิดสร้างสรรค์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

3. การมีวิสัยทัศน์

2.4.19 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ ดูบริน (Dubrin)

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 123) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำในหนังสือ Principles of Leadership ไว้ว่า ผู้นำจะประกอบไปด้วย ความรู้ (knowledge) ความสามารถทางความคิด (cognitive abilities) บุคลิกลักษณะ (personality) และการศรัทธาในหน้าที่

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. สร้างสรรค์

2. การมีความรู้

3. การมีศรัทธา

2.4.20 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ของ พุชชิโอ, มานซ์ และเมอร์ด็อก Puccio, Mance and Murdock

พุชชิโอ, มานซ์ และเมอร์ด็อก (Puccio, Mance and Murdock, 2011, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำต้นแบบ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

สรุป ผู้นำต้นแบบ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจ

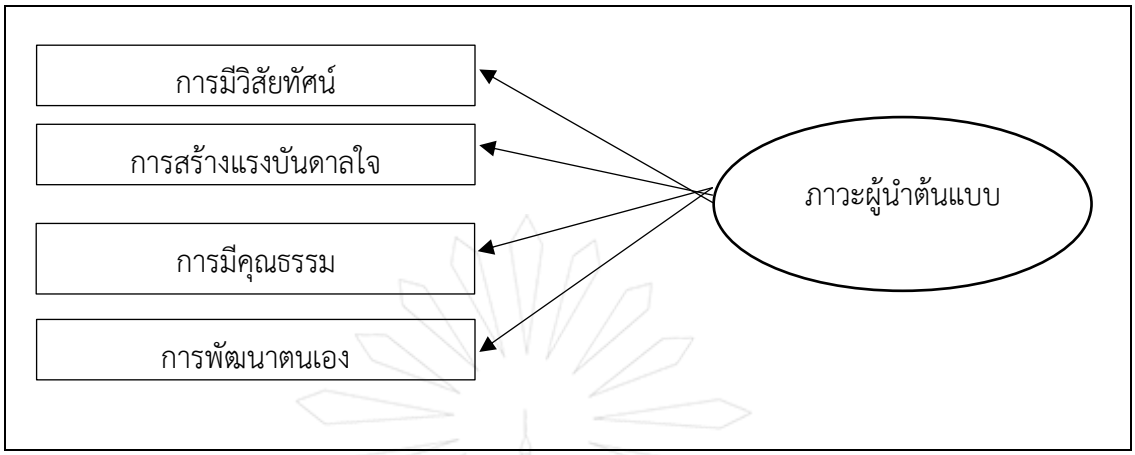
2. การสร้างแนวทางใหม่

องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปและนำประเด็นต่างๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ

องค์ประกอบภาวะผู้นำต้นแบบ		1) สถิกานต์ บริเอก (2564)	2) สกฤตยา ปงกันทา (2561)	3) สใบแพร สัพโส (2562)	4) กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562)	5) แอช และเพอร์ซาล (2007)	6) แคลเลีย โนสิโอค (2013)	7) ดาวาร์ (Davar, 1994)	8) แฮร์ริส (1985)	9) กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552)	10) จิตินัย ปรงชัยกิ (2561)	11) อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560)	12) นิษวัน วรานสาสน์ (2561)	13) กมลทิพย์ นุตโพธิ์ (2561)	14) ปรียาวรรณ์ เรืองเจริญ (2560)	15) สกลกานต์ โกสัลลา (2561)	16) เกศณี กลินเทศ (2562)	17) สทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	18) จันทร์ธิมา รัตนโกสม (2561)	19) ดนริน (2010)	20) พชชิโอ. มานซ์ (2011)	ความถี่
1	การมีคุณธรรม	✓			✓							✓										3
2.	การพัฒนาตนเอง	✓			✓				✓					✓				✓				3
3	การแก้ปัญหา	✓	✓																			2
4	การมีวิสัยทัศน์	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		7
5	การมีความยืดหยุ่น		✓				✓															2
6	การยอมรับความเสี่ยง		✓							✓												2
7	การชี้นำตนเอง			✓																		1
8	การรับฟังปัญหา			✓																		1
9	การรับฟังข้อเสนอแนะ			✓									✓					✓	✓	✓		1
10	การกล้าตัดสินใจ			✓	✓																	2
11	การประสานงาน				✓		✓														✓	2
12	การมีความเชื่อมั่น				✓				✓													2
13	การคิดหลายมิติ					✓								✓								1
14	การคิดเชิงบวก					✓			✓	✓	✓	✓			✓							5
15	การคิดเชิงลึก					✓																1
16	การจูงใจ						✓									✓						1
17	การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓					✓									✓					3
18	การสร้างโอกาส								✓		✓											2
19	การคิดวิเคราะห์									✓	✓											2
20	การลงมือทำ										✓											1
21	การมีความเป็นผู้นำ											✓										1
22	การปรับตัว											✓										1
23	การทำงานเป็นทีม	✓																				1
รวม		6	4	4	5	3	4	2	5	4	5	5	1	2	1	2	1	2	1	1	1	59

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการสังเคราะห์ มี 23 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือมีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การมีคุณธรรม 4. การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบหลักข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดภาวะผู้นำต้นแบบ ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำต้นแบบ

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำต้นแบบที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศน์ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย คือ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การมีคุณธรรม 4. การพัฒนาตนเอง

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หานิยามเชิงปฏิบัติงานและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไปนี้

2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบ

2.5.1 องค์ประกอบหลักของการมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ เบนนีส และนานัส (Bennis & Nanus)

เบนนีส และนานัส (Bennis & Nanus, 1985, p. 21) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงน่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์การมีสภาพดีกว่าที่จะเป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การลงมือปฏิบัติได้

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ รัตนา คนไว

รัตนา คนไว (2565, หน้า 19) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำแนวใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้สมาชิกรับทราบได้ชัดเจน เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้นำผ่านข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดต่อสถานศึกษา

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การมองความแตกต่าง
3. การนำไปปฏิบัติจริง

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ สุภาวัฒน์ แสงคำมี

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำสร้างวิสัยทัศน์เผยแพร่วิสัยทัศน์ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวิสัยทัศน์ต้องเกิดจากความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดของสถานศึกษา จากนั้นนำวิสัยทัศน์ไปเผยแพร่สู่ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจได้ตรงกัน เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์สุดท้ายนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงโดยบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความพยายามที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมและใช้ความพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่เพื่อสร้างความผูกพันร่วมกันในวิสัยทัศน์นั้น ๆ

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การตั้งเป้าหมาย
3. การนำไปปฏิบัติจริง

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ ดูบริน (Dubrin)

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 4) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำและต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับคนอื่นได้ ยังต้องอำนวยการให้คนอื่นมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัว ผู้นำ โน้นน้าว จูงใจให้คนอื่นมีสัญญาใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้อย่างเต็มกำลัง

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การตั้งเป้าหมาย
2. การสร้างความก้าวหน้า
3. การโน้มน้าวใจ

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ กิ๊บสันและดอนเนลลี (Gibson and Donnelly)

กิ๊บสัน และดอนเนลลี (Gibson and Donnelly, 2006, p. 272) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่ากันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำที่เป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายในเชิงกลุ่มด้วย

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ภาพลักษณ์ทางสมอง
2. การใช้อิทธิพล

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ ทักษิณ มวลมนตรี

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 24) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การตั้งเป้าหมาย
3. การสร้างความก้าวหน้า

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล (2562, หน้า 24) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง บุคคลใดที่จะเป็นผู้นำได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านทักษะของความเป็นผู้นำ ทั้งทักษะด้านการบริหารคน ผู้นำจะต้องมีทักษะในเรื่องการ โน้มน้าวจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จและทักษะด้านการบริหารเงิน ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในงานเป็นอย่างดี จะต้องมีประสบการณ์สามารถกำหนดวิธีการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การตั้งเป้าหมาย
3. การสร้างความก้าวหน้า

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 20) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การ

ได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำให้กำลังใจกับทุกคน และบันทึกงานไว้และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การตั้งเป้าหมาย

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ สมัชชา จันทร์แสง

สมัชชา จันทร์แสง (2558, หน้า 15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังแห่งการสร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์การ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์การ และผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสานฝันขององค์การได้อย่างเต็มความสามารถ

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การตั้งเป้าหมาย

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ กฤษณ์ รุยาพร

กฤษณ์ รุยาพร (2559, หน้า 46-49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการยึดมั่นในอุดมการณ์ หรือการมีวิสัยทัศน์ร่วม ในเรื่องมีความคิดดี มีความซื่อตรง มีความรักมั่นคง มีความเมตตา มีความเสียสละ มีวินัย มีความพากเพียร มีวิธีการตัดสินใจ และมีความรวดเร็วในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การตั้งเป้าหมาย
3. การสร้างความก้าวหน้า

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ บุญส่ง กรุงชาลี

บุญส่ง กรุงชาลี (2561, หน้า 15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือปฏิบัติของผู้บริหารในการคำเนินงานต่าง ๆ ที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ใช้สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุ!เป้าหมาย

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การตั้งเป้าหมาย
2. การสร้างความก้าวหน้า

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ พรพิมล แก้วอุทัศน์

พรพิมล แก้วอุทัศน์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรม โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ

สรุป การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดภาพลักษณ์
2. การคิดภาพอนาคต
3. การมองการณ์ไกล

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปและนำประเด็นต่างๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตางรางที่ 2.2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์		1) (Bennis & Nanus, (1985)	2) รัตนา คนไวภาวะ (2565)	3) สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561)	**4)** (Dubrin (1998)	5) Gibson and Donnelly, 2006)	6) ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	7) ธราธร ต้นวิพงษ์ตระกูล (2562)	8) ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)	9) สมัชชา จันทร์แสง (2558)	10) กฤษณ์ รุยาพร (2559)	11) บุญส่ง กรุงชาติ (2561)	12) พรพิมล แก้วอุทัศน์ (2563)	ความถี่
1	การคิดภาพอนาคต	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
2	การนำไปปฏิบัติจริง	✓	✓	✓										6
3	การมองความแตกต่าง		✓											1
4	การตั้งเป้าหมาย			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		11
5	การสร้างความก้าวหน้า				✓		✓	✓			✓	✓		7
6	ภาพลักษณ์ทางสมอง					✓								1
7	การกำหนดภาพลักษณ์												✓	1
8	การมองการณ์ไกล												✓	1
9	การมุ่งมั่นทำงาน													1
10	การสร้างความเชื่อ													1
รวม		2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	**44**

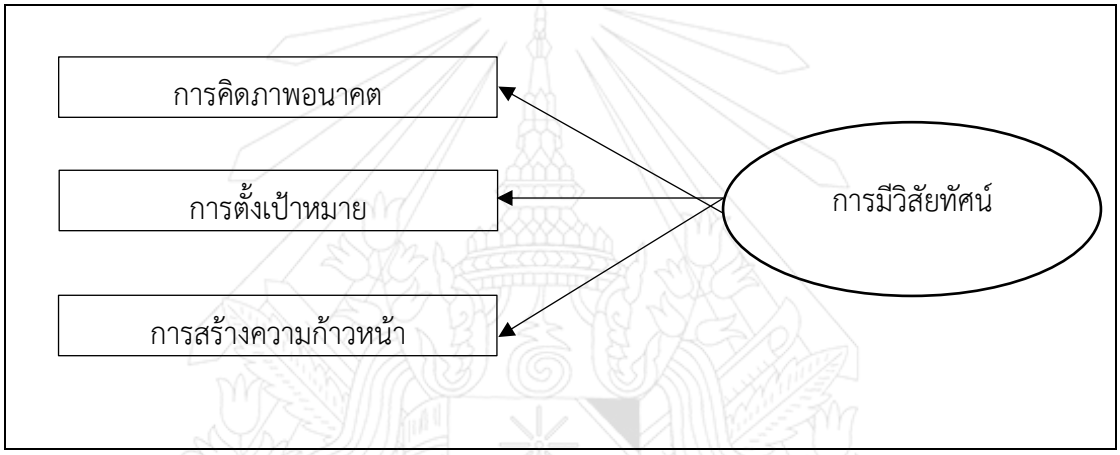
จากตารางที่ 2.2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ เชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวน 10 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือมีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การคิดภาพอนาคต

องค์ประกอบที่ 2 การตั้งเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างความก้าวหน้า

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัด องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

1. การคิดภาพอนาคต
2. การตั้งเป้าหมาย
3. การสร้างความก้าวหน้า

2.5.1.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของการคิดภาพอนาคต

เวหเมเออร์ (Wehmeyer, 1986, p. 6) กล่าวว่า การคิดภาพอนาคต หมายถึง บุคคลที่ศึกษาข้อมูล จากในอดีตและปจจุบัน เพื่อนำขอมูลไดไปใชพยากรณเหตุการณตาง ๆ ในอนาคตที่อาจเกิดขึ้น

เจมส (James, 1983, p. 3) กล่าวว่า การคิดภาพอนาคต หมายถึง ผูที่มีจินตนาการ หรือการคิดคาดคะเน ทั้งสิ่งถูกและสิ่งที่ผิด ของสิ่งที่เปนวัตถุหรือสิ่งที่อยูในความคิด มากกวาการใชความรูสึกในจิตใจในการสรางภาพอนาคต

โทมัส (Thomas, 2000, p. 8) กล่าวว่า การคิดภาพอนาคต หมายถึง บุคคลที่มองอนาคตในเชิงวิทยาศาสตรและสามารถคาดการณอนาคตโดยใชหลักของเหตุและผลเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งตาง ๆ เพื่อสรางอนาคตที่ตองการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศศักดิ์ (2546, หน้า 30) กล่าวว่า การคิดภาพอนาคต หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการฉายภาพแนวโนมที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใชหลักการคาดการณที่เหมาะสม

ชัยวัฒน คุประตกุล (2540, หน้า 16) กล่าวว่า การคิดภาพอนาคต หมายถึง ผูที่มองอนาคตอยางวิทยาศาสตร เชื่อในหลักการของเหตุและผลสืบเนื่องตอกัน มิใชเชื่อถือในอิทธิพลของอำนาจเหนือธรรมชาติตออนาคตของมนุษยทั้งตัวบุคคลและสังคม

นาตยา ปลันธนานนท์ (2527, หน้า 10) กล่าวว่า การคิดภาพอนาคต หมายถึง ผูที่ศึกษาและทำกิจกรรมเกี่ยวกับอนาคต และเขียนผลงานแสดงความคิดเห็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ การคิดภาพอนาคต หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ในการที่สามารถคาดการณหรือคาดคะเน สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์การเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ โดยพิจารณาจากข้อมูลหรือสิ่งที่ได้เกิดขึ้นในอดีตและปัจจุบันสามารถคิดคาดคะเนสิ่งถูกและสิ่งที่ผิดได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การคิดภาพอนาคตได้ 5 ตัวบ่งชี้ 1) ใช้การคิดอย่างมีหลักการ 2) สามารถคาดการณอนาคตได้ 3) นำข้อมูลในอดีตมาปรับใช้ในอนาคต 4) การเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ 5) สามารถคิดคาดคะเนสิ่งถูกและสิ่งที่ผิดได้

2.5.1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ของ การตั้งเป้าหมาย

สุภาวดี ไตรโยธี (2565, หน้า 23-24) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จลุล่วงในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ และแต่ละเดือน อย่างชัดเจนและเจาะจงโดยครอบคลุมทั้งด้านชีวิต ครอบครัวและการทำงาน ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวซึ่งเป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

ศิริสุดา แก้วมณีชัย (2563, หน้า 36) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การตั้งเป้าหมายช่วยสร้างภาพหรือกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานการมีเป้าหมายจะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้น เกิดกำลังใจ เกิดสมาธิ และเกิดแรงผลักดันสู่ความสำเร็จในชีวิต

นฤมล สุนสวัสดิ์ (2558, หน้า 32-33) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับบุคคล โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันกันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม บุคคล ต้องหาแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองต้องการซึ่งในแต่ละองค์การก็มีการกำหนดเป้าประสงค์ กำหนดเป้าหมายของการจัดตั้งแตกต่างกันด้วยเช่นกัน องค์การธุรกิจมีเป้าประสงค์คือการทำกำไรในรูปเงิน สำหรับองค์การไม่หวังผลกำไร เช่น หน่วยงานรัฐตั้งขึ้นมาเพื่อบรรจุเป้าประสงค์การบริการประชาชนหรือควบคุมดูแลประชาชนโดยส่วนรวม เช่น กระทรวงสาธารณสุขมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนมีสุขทั้งกายและใจกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าประสงค์ให้ประชาชนได้รับการศึกษาและพัฒนา

ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2556, หน้า 30) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การมีเป้าหมายในการทำงานจะทำให้เราสามารถประสบผลสำเร็จได้มากกว่าการไม่มีเป้าหมาย และการตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ เป้าหมายยังเป็นตัวกำหนดวิธีการทำงานให้เราอีกด้วย

อัลดัก และคาซึฮาระ (Aldag & Kazuhara, 2001, p. 253) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง ผลตอนสุดท้ายหลังที่ต้องการ จากการทุ่มเทพลังบางอย่างไป

วอลเลซ และมาสเตอร์ (Wallace & Masters, 2002 p. 19) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง เป็นความฝันที่มีเส้นตาย คือ ฝันว่าต้องการได้ต้องการเป็นอะไร หรือทำอะไรแล้ว จึงกำหนดวันสำเร็จไว้ด้วย เช่น อ่านหนังสือสามก๊กจบภายใน 7 วัน

เบรชท์ (Brecht, 1996, p. 13) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง มีความหมายว่าเต็มไปด้วยเป้าประสงค์ประสงค์เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้น เป็นตอนที่จะนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ

ฮิลเกอร์ และฮันส์ (Hilger & Hans, 1994, p. 24) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง แผนการปฏิบัติ เป็นถ้อยแถลง หรือข้อความที่แสดงความปรารถนา ที่เติมเต็มความจำเป็นที่สำคัญ โดยการทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จที่เรียกว่างานตามเป้าหมาย

ดลยา ซี (Donlaya C, 2020, p. 26) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดความตั้งใจ สิ่งที่เราต้องการจะทำ สิ่งที่เราต้องการไปให้ถึง อธิบายง่าย ๆ ก็เหมือนการเลือกจุดมุ่งหมายบน GPS ว่าเราจะไปในที่แห่งนี้นั่นเอง ซึ่งการตั้งเป้าหมายและการทำเป้าหมายให้สำเร็จ ต้องมาจากความต้องการแน่วแน่ ความหวัง รวมถึงใช้จินตนาการในการสร้างเป้าหมาย เพราะว่าเป้าหมายคือสิ่งที่ยังมาไม่ถึง

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดความตั้งใจ สิ่งที่เราต้องการจะทำ สิ่งที่เราต้องการไปให้ถึงการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยให้ได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จและมีการจินตนาการเป้าหมายในอนาคต ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การตั้งเป้าหมาย ได้ 5 ตัวบ่งชี้ 1) มีเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการ 2) มีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ 3) มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน 4) การกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จ 5) การจินตนาการเป้าหมายในอนาคต

2.5.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ของ การสร้างความก้าวหน้า

ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ เนื่องจากเพราะอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา หรืออาจารย์นั่นมีบริบทความแตกต่างในการพัฒนา สายอาชีพจากอาชีพอื่น ๆ กระบวนการการพัฒนาในสายอาชีพมีความแตกต่างและเฉพาะเจาะจง ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาคือการพัฒนาตัวเองตลอดเวลาในเรื่องการค้นคว้าวิจัย การเรียน การสอนที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมอยู่สม่ำเสมอให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ การบริการวิชาการ และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาอาจารย์ใน

สถาบันอุดมศึกษานั่นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษามั่นคง และเป็นการสร้างบุคลากรในอนาคตให้มีความรู้ต่อไป

ปานทิพย์ บุณยะสุต (2540, หน้า 14) กล่าวว่า การสร้างความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตน นำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญ คือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้นแล่นตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด

พจนานุกรมฉบบัราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 36) กล่าวว่า การสร้างความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับ เจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ

นฤมล นิราทร (2534, หน้า 8) กล่าวว่า การสร้างความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิตความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

อัจฉรา สุวพันธ์ (2525, หน้า 23) กล่าวว่า การสร้างความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรใด ๆ จะมีหนทางที่จะสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กรนั้น ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 15) กล่าวว่า การสร้างความก้าวหน้า หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีขึ้นเพื่อจะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานในอาชีพของตัวเองในอนาคตภายในองค์กรนั้น ทั้งนี้เพื่อจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด

มุกดาวรรณ กิติสมเกียรติ (2536, หน้า 38) กล่าวว่า การสร้างความก้าวหน้า หมายถึง ความเคลื่อนไหวในทางสูงขึ้นของบุคคลในการประกอบอาชีพ เป็นความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายการบังคับบัญชา ได้แก่การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ การสร้างความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรจะมีหนทางไปสู่ความก้าวหน้าที่สูงขึ้นตามสายงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิตความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ และการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นมีการขับเคลื่อนชีวิตไปสู่ในสิ่งที่ดีขึ้น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การสร้างความก้าวหน้า ได้ 5 ตัวบ่งชี้ 1) การเติบโตในสายงาน

2) ความภูมิใจในสายงาน 3) ประสบความสำเร็จในสายงาน 4) การเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น 5) การขับเคลื่อนชีวิตไปสู่ในสิ่งที่ดีขึ้น

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของของการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ 1) การคิดภาพอนาคต 2) การตั้งเป้าหมาย 3) การสร้างความก้าวหน้า ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.3

ตางรางที่ 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดการมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) การคิดภาพอนาคต	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ในการที่สามารถคาดการณหรือคาดคะเน สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์การเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ โดยพิจารณาจากข้อมูลหรือสิ่งที่ได้เกิดขึ้นในอดีตและปัจจุบันสามารถคิดคาดคะเนสิ่งถูกและสิ่งที่ผิดได้	1) ใช้การคิดอย่างมีหลักการ 2) สามารถคาดการณอนาคตได้ 3) นำข้อมูลในอดีตมาปรับใช้ในอนาคต 4) การเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ 5) สามารถคิดคาดคะเนสิ่งถูกและสิ่งที่ผิดได้
2) การตั้งเป้าหมาย	การกำหนดความตั้งใจ สิ่งที่เราต้องการจะทำสิ่งที่เราต้องการไปให้ถึงการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ช่วยให้ได้รับความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้คนอยากทำสิ่งที่ดีในชีวิต เป็นความท้าทาย เป็นแผนเป็นขั้น เป็นตอน เพื่อกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จและมีการจินตนาการเป้าหมายในอนาคต	1) มีเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการ 2) มีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ 3) มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน 4) การกำหนดทิศทางสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ 5) การจินตนาการเป้าหมายในอนาคต
3) การสร้างความก้าวหน้า	การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรจะมีหนทางไปสู่ความก้าวหน้าที่สูงขึ้นตามสายงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิตความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ และการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นมีการขับเคลื่อนชีวิตไปสู่ในสิ่งที่ดีขึ้น	1) การเติบโตในสายงาน 2) ความภูมิใจในสายงาน 3) ประสบความสำเร็จในสายงาน 4) การเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น 5) การขับเคลื่อนชีวิตไปสู่ในสิ่งที่ดีขึ้น

2.5.2 องค์ประกอบหลักของการสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ นายวัชระ แย้มชู

วัชระ แย้มชู (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การวางตนที่ดูเหมาะสมของทบบาทผู้บริหารเป็นแรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ
3. กระทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ
4. การยึดมั่นในคุณธรรม
5. การมีวินัยในตนเอง

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ ประเสริฐ อุไร

ประเสริฐ อุไร (2559, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบ โต ปัจจัยสุขอนามัยนโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
2. ผลตอบแทนที่ได้รับ
3. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร
4. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี
5. การมีวินัยในตนเอง

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ กัตติกา อร่ามโชติ

กัตติกา อร่ามโชติ (2559, หน้า 8) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน

2. ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี
3. มีความกระตือรือร้น
4. การมีความสุขุมหนักแน่น
5. กระทำในสิ่งที่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
6. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ

เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ (2562, หน้า 7) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง แรงขับที่เกิดมาจากสิ่งเร้าที่สร้างขึ้นโดยบุคคล เพื่อหวังให้เกิดผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยแรงกระตุ้นเหล่านั้นจะส่งผลกระทบโดยตรงให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อผู้ที่สร้างแรงจูงใจซึ่งหวังผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากผู้ที่ได้รับการกระตุ้น และหวังผลให้ผู้นั้นทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการทั้งในด้านขององค์กรและบุคคล

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. แรงขับที่เกิดมาจากสิ่งเร้า
2. การหวังให้เกิดผลสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. การมีความสุขุมหนักแน่น
4. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ มาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1994, p. 16) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง นักจิตวิทยาที่ให้ความสนใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์และได้ค้นพบ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of needs theory) โดยได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้น โดยหากยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 1 แล้วย่อมไม่เกิดความต้องการในลำดับถัดไปได้ ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการดังนี้

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการความมั่งคงปลอดภัย
3. ความต้องการทางด้านสังคม
4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ
5. การมีวินัยในตนเอง
6. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ ดลฤดี ไชยศิริ

ดลฤดี ไชยศิริ (2563, หน้า 23) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายอย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความพยายาม มุ่งมั่น อดทนต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
2. การตั้งเป้าหมายและวางแผน
3. ความพยายาม มุ่งมั่น อดทน
4. การมีวินัยในตนเอง
5. กล้าคิดกล้าตัดสินใจ

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975, p. 8) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจด้วยสาเหตุความสงสัยที่จะทำ เช่น ให้คนงานทำงานได้เป็นอย่างดีด้วยความตั้งใจ เนื่องจากเขาเห็นว่าหากให้ค่าแรงที่ต่ำคนงานก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่หากให้ค่าแรงที่สูงขึ้นคนงานก็ไม่ได้มีความพอใจที่จะได้ทำงานมากขึ้นกว่าเดิมเงินจึงดูเหมือนไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับการทำงานหากแต่บรรยากาศที่ดีในการทำงานและความมั่นคงที่ได้รับในการทำงานนั้นก็ไม่ใช่สิ่งที่จูงใจที่สุดเช่นเดียวกัน

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. ความสัมฤทธิ์ผล
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น
3. ความรับผิดชอบ
4. ลักษณะงานที่น่าสนใจ
5. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า
6. การมีวินัยในตนเอง

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ เรณู ฤๅชา

เรณู ฤๅชา (2560, หน้า 38) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ วิธีการต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริม กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานบุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจหรือบรรยากาศในองค์กรเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. การสร้างขวัญและกำลังใจ
2. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
3. การมีวินัยในตนเอง
4. การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ หทัยรัตน์ แปงจิตร์

หทัยรัตน์ แปงจิตร์ (2556, หน้า 33) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง เป็นปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลังอิทธิพล และเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุนหรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่ม มีความมานะแสดงพฤติกรรมและรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เพิ่มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยภายในและภายนอกของบุคคล
2. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
3. การมีวินัยในตนเอง
4. แรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ อานัส รุ่งวิทยพันธ์

อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
2. ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
3. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
4. การมีวินัยในตนเอง
5. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ ธัญญามาศ แดงสีดา

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 47) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวกแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น

2. การมีวินัยในตนเอง
3. การคิดแง่บวก
4. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
5. ความตั้งใจในบรรลุเป้าหมายได้

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของ เบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio)

เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994, p. 213) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็น ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตน ต่อเป้าหมายระยะยาว

สรุป การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1. การสร้างแรงจูงใจภายใน
2. การให้ความหมายและท้าทาย
3. ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตน
4. การสร้างแรงจูงใจภายในบุคคล
5. ความตั้งใจในบรรลุเป้าหมายได้

องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบของ การสร้างแรงบันดาลใจ	1) นายวัชระ แย้มชู (2563)	2) .ประเสริฐ อุไร (2559)	3) กัตติกา อร่ามโชติ (2559)	4) เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ (2562)	5) มาสโลว์ (Maslow, 1994)	6) ดลฤดี ไชยศิริ (2563)	7) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975)	8) เรณู ฤๅชา (2560)	9) ทศัยรัตน์ แปงจิตร์ (2556	10) อานัส รุ่งวิทยพันธ์(2565)	11) เธียญญาภาศ แดงสีดา (2565)	12) เบสและอโวลิโอ(Bass and Avolio, 1994)	**ความถี่**
1.การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี		✓	✓		✓		✓	✓	✓				**6**
2.ความกระตือรือร้น	✓			✓	✓				✓				4
3.การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	**6**
4.การยึดมั่นในคุณธรรม	✓	✓		✓	✓		✓		✓		✓		**6**
5.ความกล้าหาญ		✓			✓								2
6.ความมั่นใจ	✓		✓		✓	✓						✓	4
7.ความมุ่งมั่น			✓	✓	✓	✓		✓					5
8.ความอดทน					✓	✓			✓	✓	✓		3
9. การมีวินัยในตนเอง	✓			✓	✓	✓	✓	✓					**6**
10.การสำรวมความตั้งใจ		✓			✓		✓		✓				4
11.การเคารพให้เกียรติตนเองและผู้อื่น		✓		✓			✓	✓					4
12.การรู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง	✓		✓							✓	✓	✓	2
13.การแสวงหาความรู้			✓						✓				2
14.มนุษยสัมพันธ์ที่ดี			✓					✓	✓				3
รวม	5	6	7	5	10	5	6	6	7	3	3	3	**64**

จากตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ เชิงทฤษฎี (Theoretical framework) มีจำนวน 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

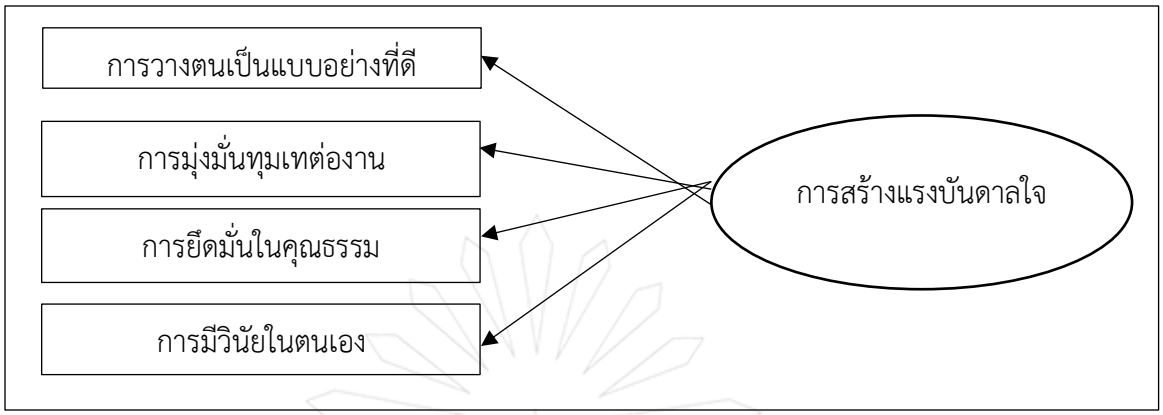
องค์ประกอบที่ 1 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน

องค์ประกอบที่ 3 การยึดมั่นในคุณธรรม

องค์ประกอบที่ 4 การมีวินัยในตนเอง

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
3) การยึดมั่นในคุณธรรม
4) การมีวินัยในตนเอง

2.5.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ของ การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 49) กล่าวว่า การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงประเด็นทางสังคม จริยธรรมและกฎหมายในยุคดิจิทัล เข้าใจถึงการนำข้อมูลดิจิทัลต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่ถูกต้อง เคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่เป็นสาธารณะ และข้อมูลที่สามารถเปิดเผยได้ การสร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเท่าเทียมกัน เป็นแบบอย่างบุคลากรดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องและการเลือกใช้สื่อดิจิทัลจากผู้ผลิตที่ตระหนักถึงความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล

วิทยากร เชียงกูล (2548, หน้า 10) กล่าวว่า การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง มีความเชื่อมั่นว่าตัวเองสามารถทำอะไรได้แทบทุกอย่าง และถ้าทำอะไรใหม่ๆ ก็คาดว่าจะสำเร็จจะเป็นคนที่มีความสุขมากกว่าคนที่มองโลกในแง่ร้าย คนที่มองโลกในแง่ดี คือ คนที่มองส่วนที่เป็นน้ำในแก้วที่มีน้ำอยู่ครึ่งหนึ่งว่า ดีนะที่มีน้ำอยู่ครึ่งแก้ว ส่วนคนมองโลกในแง่ร้าย คือ คนที่มองเห็นส่วนที่ว่างเปล่าของแก้วแล้วคิดว่าทำไมมีน้ำแค่ครึ่งแก้ว

เซลิกแมน (Seligman, 2011, p. 4) กล่าวว่า การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การที่บุคคลสามารถมองเห็นถึงสาเหตุหรือคุณลักษณะของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก และเชื่อมั่นว่าสิ่งนั้นมี

ความคงทนถาวร สามารถแปลความหมายของเหตุการณ์เชิงลบว่าเป็นเรื่องที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวตามแต่สถานการณ์เท่านั้น

คาร์เวอร์ และไชเออร์ (Carver & Scheier, 2002, p. 14) กล่าวว่า การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง องค์ประกอบด้านการมองโลกในแง่ดีของทุนทางจิตวิทยานี้ จะช่วยให้คนเรานำมาปรับใช้ได้ในชีวิต ในการสร้างเสริมความคาดหวังในเชิงบวก ลดการจดจ่ออยู่กับความคิดในด้านลบของตนเองในการตีความหมายของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวและในสถานที่ทำงาน

ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งคุณงามความดีโดยการกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดีลักษณะที่บ่งบอกถึงการประพฤติตามกฎเกณฑ์ของสังคม ที่มีผลต่อตนเองและสังคมโลกให้เกิดความสงบสุข เป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในกฎระเบียบของสังคมอย่างถูกต้องเหมาะสม

วอช และไชเออร์ (Wrosch & Scheier, 2003, p. 30) กล่าวว่า การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พร้อมรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์จึงเป็นหนทางที่เหมาะสมและสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตในปัจจุบันของเราได้ กลยุทธ์ในการรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่หนักหน่วงนั้นมีหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนมุมมองให้เป็นไปในทางบวก (Positive reframing) การมีอารมณ์ขัน (Humour) หรือแม้แต่การยอมรับความจริงต่อสิ่งที่เกิดขึ้น (Acceptance)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งคุณงามความดีโดยการกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดีลักษณะที่ ที่มีผลต่อตนเองและสังคมโลกให้เกิดความสงบสุข เป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในกฎระเบียบของสังคมอย่างถูกต้องเหมาะสม พร้อมรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์การและตระหนักถึงความเท่าเทียมทางสังคม ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การแสดงออกของพฤติกรรม 2) กระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม 4) การรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ 5) การตระหนักถึงความเท่าเทียมทางสังคม

2.5.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ของ การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน

ปุญญิศา สังคจิตต์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึง ทัศนคติ อารมณ์ และความรู้สึกในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน ซึ่งบุคคลจะมีพฤติกรรมแสดงออกอย่างเต็มกำลัง กระตือรือร้น รู้สึกว่างานมีคุณค่า พร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับการทำงาน โดยทุ่มเททั้งเวลาและแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด แสดงถึงศักยภาพของตนเองและคาดหวังที่จะได้รับการยกย่อง มีความตระหนักว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

คาห์น (Kahn, 1990, p. 16) กล่าวว่า การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึง การที่บุคคลจดจ่ออยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ตนเองได้รับ ซึ่งบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานนั้นจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเททั้งทางด้านร่างกายความคิด และอารมณ์ ชอบที่จะทำงานไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตามชอบที่จะใช้ความคิด กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ

เชาเฟลี และบัคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2003, p. 5) กล่าวว่า การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) ซึ่งบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานนั้นจะรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านอย่างรวดเร็ว และยากที่จะถอนตัวออกจากงานหรือละทิ้งงานนั้นไปได้

มาสลาค และไลเตอร์ (Maslach & Leiter, 2001, p. 23) กล่าวว่า การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึง เป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน อยากมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องอยู่กับงาน และบุคคลจะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งความทุ่มเทในการทำงานนั้น เป็นรูปแบบสภาวะที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ร็อธบาร์ด (Rothbard, 2001, p. 32) กล่าวว่า การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึงในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยบุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานจะมีความใส่ใจ (Attention) และความจดจ่อ (Absorption) กับการทำงานตามบทบาทที่ได้รับและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน จดจ่ออยู่กับบทบาทหน้าที่ในขณะปฏิบัติงาน มีความหมกมุ่นกับงาน และให้ความสำคัญกับงานเสมอ

ณัฏฐนฤเบศ วงศ์ภัทรโสภณ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ การแสดงออกถึงพื้นฐานแรงจูงใจของบุคคล ในแง่หนึ่งเป็นความกระตือรือร้นเชิงจัดการมีการเชื่อมโยงโดยตรงและเชิงบวกกับการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้พวกเขาพบคุณค่าในการแสวงหาความเหมาะสมระหว่างโอกาสในการทำงานภายในและแรงบันดาลใจในอาชีพของพนักงาน

อักบา (Agba, 2010, p. 105) กล่าวว่า การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในความสามารถ ในขณะที่บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นในอาชีพ ซึ่งนำไปสู่การแสวงหาความคิดเห็นน้อยลง แสดงให้เห็นรากฐานที่แตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรและความมุ่งมั่นที่มุ่งเน้นอาชีพ บุคลิกภาพเชิงรุกมีผลทั้งทางตรงและเชิงบวกต่อการพัฒนาความสามารถ การแสวงหาความคิดเห็น และผลทางอ้อมต่อการแสวงหาความคิดเห็นผ่านความมุ่งมั่นที่มุ่งเน้นอาชีพ

วราภรณ์ สุริยา (2565, หน้า 20) กล่าวว่า การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึง ความสุขในที่ทำงานคือ ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ตั้งแต่งานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สวัสดิการ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหากเกิดความสุขในที่ทำงาน จะทำให้บุคคลมีการติดต่อประสานงานที่ดี มีการทำงานเป็นทีม เกิดความผูกพันต่อองค์การ ลดความเครียด และลดปัญหาการลาออกจากงาน ส่งผลทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน หมายถึง การจดจ่ออยู่กับงาน การทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้รับ มีความทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเททั้งทางด้าน

ร่างกาย ความคิด และอารมณ์ สามารถทำงานได้แม้ต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม มีการใช้ความคิดและกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญและมีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีการจดจ่ออยู่กับงาน 2) มีความรับผิดชอบต่องาน 3) มีการกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ 4) มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญ 5) มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ

2.5.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ของ การยึดมั่นในคุณธรรม

สุธาศินี ศิริกิจ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง มโนทัศน์ของความดีงามที่สร้างขึ้นไว้ในจิตใจของบุคคล ให้ได้ยึดถือมั่นเป็นแนวทางในการสร้างความคิดและประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเป็นที่ยอมรับว่าถูกต้อง ดีงาม และเป็นคนดีมีความสุขได้ในสังคม และเป็นแนวทางการประพฤติ การปฏิบัติของบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบ หรือหลักประพฤติปฏิบัติอันถูกต้องดีงาม เป็นที่ยอมรับของสังคมซึ่งอาจเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ หรือพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ที่มนุษย์ได้รับมาจากหลักศีลธรรม ปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และเมื่อนำไปใช้ในการทำงาน ย่อมหมายความว่ามนุษย์จะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ จึงสมควรมีการวางกรอบให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 40) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม มีประโยชน์มากและมีโทษน้อย สิ่งที่เป็นคุณธรรมในแต่ละสังคมอาจจะแตกต่างกัน เพราะการเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม เศรษฐกิจศาสนาและการศึกษาของคนในสังคมนั้น

รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง (2557, หน้า 22) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นลักษณะของความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ เป็นสภาพคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจของมนุษย์เป็นเวลายาวนาน เป็นตัวกระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ดีงามทางจิตใจ เป็นคุณค่าของชีวิตในการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่นมั่นคงในชีวิต

กานต์ชนก พรหมทา (2566, หน้า 10) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง หลักคุณงามความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย ส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2558, หน้า 11) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นคุณหรือสภาพคุณงามความดีเริ่มตั้งแต่ความนึกคิด ความปรารถนาความต้องใจคนที่มีคุณธรรม เมื่อคิดดีแล้ว ย่อมแสดงพฤติกรรม คือ คำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้วสังคมตัดสินว่าดีจริงและงาม คนที่ไม่มีคุณธรรม เมื่อคิดชั่วแล้วย่อมแสดงพฤติกรรม คือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมา แล้วสังคมตัดสินว่า เลว เท็จ อัปลักษณ์

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม (2562, หน้า 1) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่ามีประ โยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประกับประคองใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาปให้ความดีเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบเกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็นภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง สภาพหรือคุณลักษณะของคุณงามความดี ซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม อีกนัยหนึ่งคือ สามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา และจิตใจ เมื่อบุคคลใดประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมแล้วย่อมเกิดคุณค่าแก่บุคคลนั้น ตลอดจนเป็นที่ขอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป

จินตนา บุญบงการ (2558, หน้า13) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่ดีหรือคุณสมบัติที่เป็นธรรมของบุคคล อันอาจเกิดจากการสั่งสอนของบิดา มารดา ครูอาจารย์ หรือเกิดจากขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ถ่ายทอดต่อกันมา

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง หลักคุณงามความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่ดีงาม และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังเพื่อให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตการทำงานการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์การรู้สึกรับผิดชอบในการกระทำตามความเหมาะสมในสังคมและการไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การยึดมั่นในคุณธรรม 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การยึดความดีความถูกต้อง 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ 4) การรู้สึกรับผิดชอบในการกระทำ 5) การไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่พวกพ้อง

2.5.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ของ การมีวินัยในตนเอง

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความอดทน ความรับผิดชอบ การมีภาวะผู้นำ การตรงต่อเวลา บุคลิกของบุคคล มีความกล้าหาญกล้าแสดงออกและการกระทำซึ่งอาศัยความรู้ รวมทั้งประสบการณ์มีความตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่หวั่นวิตกต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรค

เบญญาภา หลวงราช (2560, หน้า 42) กล่าวว่า การมีวินัยในตนเอง หมายถึง ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ ความเป็นผู้นำ ความอดทน และความตรงต่อเวลา

ทัศนียา แสนทิพย์ (2559, หน้า 32)) กล่าวว่า การมีวินัยในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากสามัญสำนึกจากภายในจิตใจที่ได้รับการอบรมปลูกฝัง ซึมซาบของมนุษย์ในสังคมด้วยความสมัครใจและมีความมุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ดี ประกอบด้วย

ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง มีความเมตตา ใจกว้าง มีเหตุผล มีความกล้า ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะอยู่ติดตัวในแต่ละบุคคลตลอดไป

บุปผา หันทะยุง (2554, หน้า 43) กล่าวว่า การมีวินัยในตนเอง หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากสามัญสำนึกภายในจิตใจที่ได้รับการอบรมปลูกฝัง ซึมซับของมนุษย์ในสังคมด้วยความสมัครใจและมีความมุ่งมั่นจะกระทำในสิ่งที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเองความเป็นผู้นำ ความซื่อสัตย์ความตั้งใจ ความอดทน ความใจกว้าง ความเมตตา ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะอยู่ติดตัวในแต่ละคนตลอดไป

บุญชม ศรีสะอาด (2555, หน้า 4) กล่าวว่า การมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่พึงปรารถนาตามความต้องการของตนเองตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ระเบียบของโรงเรียน ของชุมชน ตามหลักศีลธรรม เป็นต้น โดยที่ไม่ได้ปฏิบัติเพราะได้รับคำสั่งจากคนอื่น ซึ่งนอกเหนือจากจะกระทำในสิ่งที่เหมาะสมแล้วยังยับยั้งการกระทำที่ไม่เหมาะสมด้วย

ประจักษ์พร เกียรติศิริ (2558, หน้า 26-27) กล่าวว่า การมีวินัยในตนเอง หมายถึง วินัยในตนเองประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองด้านความอดทน ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสังคม

ศุภวรรณ ทองลาด (2564, หน้า 12-13) กล่าวว่า การมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อตกลงต่าง ๆ โดยให้อยู่ในขอบเขตที่กำหนด และปฏิบัติให้มีความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งต้องเกิดจากความสำนึกของตัวเองที่อยากจะแสดงออกมาในทางที่ดี ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ การมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ความอดทน ความรับผิดชอบ การมีภาวะผู้นำ การตรงต่อเวลา บุคลิกของบุคคล มีความกล้าหาญกล้าแสดงออกและมีความตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่หวั่นวิตกต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรครวมไปถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การมีวินัยในตนเอง 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีความอดทน 2) การมีความรับผิดชอบ 3) การมีความตรงต่อเวลา 4) การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน 3. การยึดมั่นในคุณธรรม 4. การมีวินัยในตนเอง ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี	การแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งคุณงามความดีโดยการกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดีลักษณะที่ ที่มีผลต่อตนเองและสังคมโลกให้เกิดความสงบสุข เป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในกฎระเบียบของสังคมอย่างถูกต้องเหมาะสม พร้อมรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์การและตระหนักถึงความเท่าเทียมทางสังคม	1) การแสดงออกของพฤติกรรม 2) กระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม 4) การรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ 5) การตระหนักถึงความเท่าเทียมทางสังคม
2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน	การจดจ่ออยู่กับงาน การทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้รับ มีความทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเททั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และอารมณ์ สามารถทำงานได้แม้ต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตาม มีการใช้ความคิดและกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญและมีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ	1) มีการจดจ่ออยู่กับงาน 2) มีความรับผิดชอบต่องาน 3) มีการกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ 4) มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญ 5) มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ
3) การยึดมั่นในคุณธรรม	หลักคุณงามความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่ดีงาม และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังเพื่อให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต การทำงานการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์การรู้สึกรับผิดชอบในการกระทำตามความเหมาะสมในสังคมและการไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง	1) การยึดความดีความถูกต้อง 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ 4) การรู้สึกรับผิดชอบในการกระทำ 5) การไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่พวกพ้อง
4) การมีวินัยในตนเอง	ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ความอดทน ความรับผิดชอบ การมีภาวะผู้นำ การตรงต่อเวลา บุคลิกของบุคคล มีความกล้าหาญกล้าแสดงออกและมีความตั้งใจใน	1) การมีความอดทน 2) การมีความรับผิดชอบ 3) การมีความตรงต่อเวลา 4) การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่หวั่นวิตกต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรครวมไปถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	สังคม

2.5.3 องค์ประกอบหลักของการมีคุณธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ คาร์ & โจแฮนสัน

คาร์ และโจแฮนสัน (Carr & Johansson, 2021, p.7) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง คุณธรรมเป็นสิ่งที่มากกว่าคนมารวมกันเป็นกลุ่มโดยอ้างผลการสำรวจผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้มีอำนาจ สมาชิกในทีม ฯลฯ ในหน่วยงานแห่งหนึ่งพบว่า ทีมที่มีความสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นมาจากประสิทธิภาพการสื่อสารที่สมาชิกในทีมสามารถทำได้อย่างเต็มที่ และทีมมีความตระหนักในวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ เปรียบได้กับทีมฟุตบอลที่รวมดารานักเตะชั้นยอดสู้กับทีมที่เป็นแชมป์ ถ้าดูในรูปการแล้วย่อมสู้ทีมที่เป็นแชมป์ไม่ได้ เพราะทีมที่เป็นแชมป์มีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอมาเป็นเวลานาน การประสานงาน การสื่อสารติดต่อกัน ทำให้เกิดทักษะที่จะเล่นเข้าขากันอย่างคล่องแคล่ว จึงพิชิตชัยชนะได้ ส่วนทีมดาราแม้จะดูน่าเกรงขามเพราะผู้เล่นชั้นเยี่ยมหลายคน แต่เป็นลักษณะเพียงการรวมกลุ่มดาราฟุตบอลเท่านั้น การประสานงานจึงทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร เหมือนกับทีมที่เป็นแชมป์ เพียงแค่นี้คงพอมองเห็นแล้วว่า “ทีมมีคุณค่ามากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกัน”

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
3. มีความซื่อสัตย์สุจริต
4. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ ชาญชัย อาจินสมาจาร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง จำนวนคนขนาดเล็ก พร้อมด้วยทักษะที่เสริมกัน ซึ่งผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวเขาต้องรับผิดชอบร่วมกัน

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. การรับผิดชอบร่วมกัน
4. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ ริชาร์ด &เจฟฟ์

ริชาร์ด และเจฟฟ์ (Richard & Jeff, 2015, p. 20) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และในบางครั้งทีมยังหมายถึงความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมอีกด้วย และการทำงานเป็นทีมยังเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่แต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และทุกคนต่างก็ยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต
2. ความเท่าเทียมกัน
3. มีความยุติธรรม
4. มีความรับผิดชอบ

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ วิชัย โถสุวรรณจินดา

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2560, หน้า 19) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ สันติ บางอ้อ

สันติ บางอ้อ (2558, หน้า 20) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง เป็นการวางแผนการทำงานที่มีการวางเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายเอาไว้ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนสามารถทำอย่างเต็มศักยภาพอย่างมีแบบแผน มีระบบ สร้างความรู้สึกว่าให้สมาชิกในทีมสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการทำงานเป็นทีมยังมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ อีกด้วย การทำงานเป็นทีมมีสมมุติฐานดังนี้ 1) งานบางอย่างไม่สามารถทำให้สำเร็จได้จากคนเดียว 2) การทำงานในหน่วยงานต้องร่วมมือ ร่วมใจ จากบุคลากรทุกคน ทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด 3) งานบางอย่างต้องอาศัยความสามารถและความเชี่ยวชาญ จากบุคคลหลายๆ ฝ่าย 4) งานบางอย่างต้องการความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิก 5) งานบางอย่างต้องการความคิดสร้างสรรค์จากสมาชิกเพื่อหาแนวทาง วิธีการและเป้าหมายใหม่ของงาน 6) งานที่สมาชิกร่วมกันทำนั้นต้องมีบรรยากาศของความสามัคคีเกิดขึ้น 7) บุคลากรที่ทำงานจะต้องมีความจริงใจต่อกัน 8) ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานและเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีแนวคิดพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม คือ มนุษย์ทุก

คนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มีศักยภาพและมีความสามารถที่แตกต่างกัน การทำงานนั้นเราทำกันทุกคน ถ้าได้คนก็จะได้งานด้วย โดยไม่มีใครเพียบพร้อมสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่จะสมบูรณ์ได้ถ้าร่วมกันเป็นทีม

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. การรับผิดชอบร่วมกัน
3. มีความซื่อสัตย์สุจริต
4. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ อำนวย มีสมทรัพย์

อำนวย มีสมทรัพย์ (2556, หน้า 12) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วม ร่วมกันคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมกันพิจารณาร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติและร่วมกันรับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อทีมงานของตน การมีส่วนร่วมทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเรื่องที่ตนเกี่ยวข้องมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการรวมกันเพื่อให้เกิดพลังความคิดความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลดีต่อการทำงานหรือเกิดประสิทธิภาพของการทำงานมากที่สุด โดยทีมงานจะต้องมีความเชื่อพื้นฐานว่าตนเองจะเข้าไปมีส่วนในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับทีมงานและขั้นตอนต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วม อาจเริ่มตั้งแต่ร่วมกันคิด กำหนดเป้าหมายนโยบายดำเนินกิจกรรมที่รับผิดชอบ และรับผิดชอบผลของการดำเนินกิจกรรมพร้อมปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ แฮ็คแมน

แฮ็คแมน (Hackman, 2558, p. 10) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง ประกอบด้วย 3 คำนิยามหลักของความสำเร็จของทีม คือ งาน ความสัมพันธ์ สังคม และบุคคล ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 3 ส่วนมีส่วนเกี่ยวพันกันโดยใช้หลักความสามารถของบุคคลแต่ละคนในทีม และสร้างสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมเพื่อการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ อัจฉรา ชุนณะวงค์

อัจฉรา ชุนณะวงค์ (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การมีคุณธรรม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกันให้ความร่วมมือร่วมใจ

ประสานงาน ติดต่อสื่อสารร่วมกัน เพื่อให้งานที่ตน ได้รับผิดชอบนั้น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ ลำเทียน เฝ้าอาจ

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแดกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกันการยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่นและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้นองค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพใน การดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. ความเสียสละ
3. การแก้ปัญหาร่วมกัน
4. การรับผิดชอบร่วมกัน
5. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ อนิสา กอมะ

อนิสา กอมะ (2565, หน้า 14) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง สภาพของคุณงามความดีที่อยู่ภายในจิตใจที่ใช้เป็นข้อยึดถือในการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งอยู่ภายในกรอบของศีลธรรม จริยธรรม และเป็นสิ่งที่กำกับจิตใจในการดำเนินชีวิตเช่น ความซื่อสัตย์สุจริตความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความเสียสละ ความพากเพียร ความละอายต่อความชั่วทั้งปวงซึ่งถ้าหากใช้คุณธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติจะสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและส่งผลให้การบริหารงานต่างๆประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. ความเสียสละ
2. มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
3. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ รอบบินส์

รอบบินส์ (Robbins. 2007, p. 258) ได้ให้ความหมายว่า การมีคุณธรรม หมายถึงการทำงานร่วมกันกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
3. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการการมีคุณธรรมตามทัศนะของ พระมหาชานนท ชัยมงคล

พระมหาชานนท์ ชัยมงคล (2561, หน้า 16) กล่าวว่า การมีคุณธรรม หมายถึง สภาพหรือคุณลักษณะของคุณงามความดี ซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม อีกนัยหนึ่ง คือ สามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจาและจิตใจ เมื่อบุคคลใดประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมแล้ว ยอมเกิดคุณค่าแก่บุคคลนั้นตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป

สรุป องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ไว้ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความยุติธรรม

องค์ประกอบของการมีคุณธรรม ตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีคุณธรรม

	องค์ประกอบ การมีคุณธรรม	1) Carr & Johansson, 2564)	2) ชาญชัย อาจินสมาจาร (2561)	3) Richard and Jeff, 2558)	4) วิชัย โถสุวรรณจินดา (2560)	5) สันติ บางอ้อ (2558)	6) อำนวย มีสมทรัพย์ (2556)	7) Hackman, 2558)	8) อัจฉรา ชุนณะวงค์ (2553)	9) ลำลำเพียน เผ้าอาจ (2559)	10) อนิสา กอมะ (2565)	11) Robbins. 2007)	12) พระมหาชานนท ชัยมงคล (2561)	ความถี่
1	มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓										✓	2
2	มีความยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	9
3	มีความซื่อสัตย์สุจริต		✓			✓	✓		✓	✓			✓	5
4	ความเท่าเทียมกัน			✓										1
5	มีความรับผิดชอบ				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
6	การมีความจริงใจ					✓								1
7	การแก้ปัญหาร่วมกัน						✓			✓				2
8	การสร้างความสัมพันธ์							✓						1
9	การแลกเปลี่ยนความคิด									✓				1
รวม		2	3	2	2	4	3	3	2	5	2	2		**30**

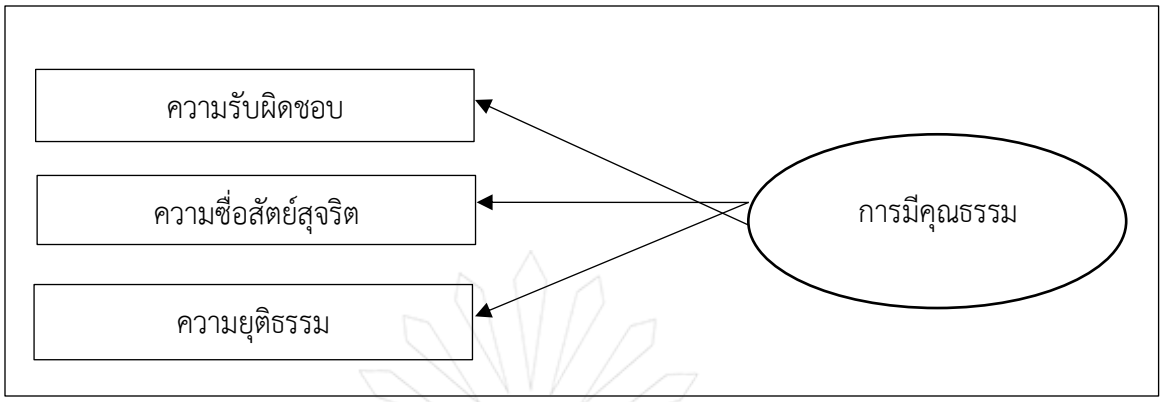
จากตารางที่ 2.6 สังเคราะห์องค์ประกอบของการมีคุณธรรม พบว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ เชิงทฤษฎี (Theoretical framework) มีจำนวน 9 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต

องค์ประกอบที่ 3 ความยุติธรรม

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีคุณธรรม ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีคุณธรรม

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของการมีคุณธรรม ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

1) ความรับผิดชอบ
2) ความซื่อสัตย์สุจริต
3) ความยุติธรรม

2.5.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ ของมีความรับผิดชอบ

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 43) กล่าวว่า มีความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา โดยมุ่งทำงานสู่ความเป็นเลิศ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า มีความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังเสร็จตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อดทนไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ยอมรับในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบไม่คิดอาฆาตมาดร้าย และไม่แก้แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 9) กล่าวว่า มีความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในงานที่ตนทำสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงานหรือสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ระมัดระวัง และมีความพร้อมในการ

ทำงาน ไม่โยนความผิดให้คนหรือกลุ่มงานอื่น ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ยอมรับผิดเมื่อได้ทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นและพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จ

จิรพล ภูขมัง (2564, หน้า 36) กล่าวว่า มีความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีลักษณะประกอบไปด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ สิ่งสำคัญเป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า มีความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหนาที่ ที่มุงสัมฤทธิผลในการทำงานโดยพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ ตลอดจนรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ทั้งทางที่ดีและไมดีเป็นความพร้อมรับผิด การยึดถือได้เชื่อมั่นได้ คำมั่นสัญญาและการไม่ปกความผิดให้พ้นจากตน เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 12) กล่าวว่า มีความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

สันติ อุนจะนำ (2559, หน้า 13) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2) มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน 3) มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน และ 4) มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังเต็มความสามารถ มีความละเอียดรอบคอบ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา มีการควบคุมตนเองมีวินัยต่องานที่ทำ การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาเพื่อผลลัพธ์ของงานออกมาได้ตรงตามที่ตรงเป้าหมายที่วางไว้และสามารถยอมรับในสิ่งที่ได้กระทำไปแล้วได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ มีความรับผิดชอบ 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ 2) ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ 3) มีความละเอียดรอบคอบ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา 5) การยอมรับสิ่งที่กระทำไปแล้วได้

2.5.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ ของมีความซื่อสัตย์สุจริต

สุธาศินี ศิริกิจ (2563, หน้า 36) กล่าวว่า มีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อสัตย์หมายถึงที่มีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพมีความจริงใจปลอดจากความรู้สึกเอนเอง หรืออคติไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม

ปรียานุช วัฒนกูล (2563, หน้า 15) กล่าวว่า มีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่ การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควรถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรมรวมไปถึงการไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและหลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา และการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดาเนินไปด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2557, หน้า 50) กล่าวว่า มีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้ที่ประพฤติตรงตาม ความเป็นจริงทั้งทางกายวาจา ใจ และยึดหลักความจริงความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2547, หน้า 58) กล่าวว่า มีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การนับถือตนเองไม่หลอกลวงตนเอง ละอายต่อการกระทำผิด ไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ลักขโมย ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง รับผิดชอบหน้าที่การงานที่ได้รับ มอบหมาย รักษากฎระเบียบของสังคมและหน่วยงาน ไม่กระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่ส่วนรวม

ชุติมา สัจจานันท์ (2540, หน้า 48-49) กล่าวว่า มีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างซื่อตรงทั้งกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง และยังกล่าวอีกว่าซื่อสัตย์ยังหมายรวมถึง ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความสุจริตต่ออาชีพ ตั้งใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง รวมทั้งซื่อตรงต่อผู้อื่น จักเป็นที่เชื่อถือ เคารพ นับถือในสังคม

ผกา สัตยธรรม (2557, หน้า 32) กล่าวว่า มีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ลักษณะที่ตรง ไม่คด ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมลับลมคมใน คนซื่อสัตย์คือคนที่มีความจริงอยู่ในใจ มุ่งรักษาความจริง จริงใจ และรักษาคำมั่นสัญญา พูดว่าจะทำสิ่งใดก็ทำสิ่งนั้นจนสำเร็จ เช่นการปฏิญาณตนว่าจะรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ยิ่งกว่าชีวิต ก็ยอมตายเพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ลูกเสือปฏิญาณว่าจะบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ก็ทำตามคำปฏิญาณ ไม่หลีกเลี่ยง รักษาตามคำสัญญา คนที่ซื่อสัตย์ มีวาจาสัตย์คือกล่าวความจริงอยู่เป็นปกติวิสัยไม่หลอกลวงผู้ใด ผู้ที่ทำผิดก็ยอมรับผิด ไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น ก็จัดว่าเป็นคนซื่อสัตย์

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติปฏิบัติลักษณะที่ซื่อตรง ไม่คด ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมลับลมคมใน มุ่งรักษาความจริง จริงใจ และรักษาคำมั่นสัญญา ทำสิ่งใดก็ทำสิ่งนั้นจนสำเร็จ การยึดมั่นในความถูกต้อง มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจและไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ มีความซื่อสัตย์สุจริต 5 ตัวบ่งชี้

ประกอบด้วย 1) มีความซื่อตรงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 2) มีความจริงใจรักษาคำมั่นสัญญา 3) มีการยึดมั่นในความถูกต้อง 4) มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 5) ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบ

2.5.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ ของมีความยุติธรรม

พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร (2564, หน้า 11) กล่าวว่า มีความยุติธรรม หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสิ่งที่ตนได้รับจากองค์การ เช่น ผลตอบแทน โดยใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือในการตัดสินว่าสิ่งตนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ สามารถแบ่งความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 4 ด้าน คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบ

ปิลันธนา แป้นปลื้ม (2560, หน้า 55) กล่าวว่า มีความยุติธรรม หมายถึง สิ่งที่พนักงานรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ ความยุติธรรมในองค์การอาจเป็นความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice: PJ) คือ กระบวนการตลอดจนกฎระเบียบ และเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณา ให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนมีความถูกต้องเป็นธรรมหรือไม่ เลือกปฏิบัติหรือเอนเอียงเป็นสองมาตรฐานหรือไม่

จุฑาทิพย์ สร้วงสุวรรณ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า มีความยุติธรรม หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเที่ยงตรง ไม่ตัดสินใจเพราะความรักใคร่ ลำเอียงหรือความชอบพอ แต่ตัดสินใจสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ความเป็นเหตุเป็นผล ความยุติธรรมเป็นการบุคคลมีความหนักแน่นในการตัดสินใจโดยยึดถือความถูกต้อง ความเที่ยงธรรมเป็นหลัก ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเมื่อได้รับอำนาจในการตัดสินใจหรือเลือกหนทางการปฏิบัติ สิ่งที่เลือกตัดสินใจนั้นไม่ได้เป็นไปเพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง คำนึงว่าการตัดสินใจนั้นต้องก่อให้เกิดให้ประโยชน์ต่อบุคคลทุกฝ่าย ไม่ตัดสินใจหรือดำเนินการเพื่อให้เกิดผลต่อบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ไม่คำนึงว่าเป็นบุคคลใกล้ชิด ผู้ใหญ่ คนในครอบครัวจะได้รับผลดีผลเสียต่อการตัดสินใจ แต่ให้คำนึงถึงความถูกต้องในการปฏิบัติตัดสินใจ ไม่ปฏิบัติตัดสินใจตามอารมณ์ความชอบความใกล้ชิด ความใคร่ แต่จะดำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เป็นธรรม

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, หน้า 7) กล่าวว่า มีความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถใจการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นผู้มีเหตุมีผล ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า มีความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม รักษาคำมั่นสัญญา ไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ตลอดจนกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงตรง ไม่ตัดสินใจเพราะความรักใคร่ ลำเอียงหรือความชอบพอ ตัดสินจากความเป็นเหตุเป็นผลมีการคิดวิเคราะห์ในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติมีการรักษาคำมั่นสัญญาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจและกล้ากระทำในในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ มีความยุติธรรม 5 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีความเที่ยงตรง 2) มีความเป็นเหตุเป็นผล 3) มีความเสมอภาคเท่าเทียม 4) มีการรักษาคำมั่นสัญญา 5) มีการกล้ากระทำในในสิ่งที่ถูกต้อง

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการมีคุณธรรม ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) มีความรับผิดชอบ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต และ 3) มีความยุติธรรม ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.7

ตางรางที่ 2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดการมีคุณธรรม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1.ความรับผิดชอบ	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเอาใจใส่ในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังเต็มความสามารถ มีความละเอียดรอบคอบทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา มีการควบคุมตนเองมีวินัยต่องานที่ทำ การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาเพื่อผลลัพธ์ของงานออกมาได้ตรงตามที่ตรงเป้าหมายที่วางไว้และสามารถยอมรับในสิ่งที่ได้กระทำไปแล้วได้	1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ 2) ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ 3) มีความละเอียดรอบคอบ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา 5) การยอมรับสิ่งที่กระทำไปแล้วได้
2. ความซื่อสัตย์สุจริต	การประพฤติปฏิบัติลักษณะที่ซื่อตรง ไม่คดไม่มีเล่ห์เหลี่ยมลับสมคมในมุ่งรักษาความจริงจริงใจ และรักษาคำมั่นสัญญา ทำสิ่งใดก็ทำสิ่งนั้นจนสำเร็จ การยึดมั่นในความถูกต้อง	1) มีความซื่อตรงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 2) มีความจริงใจรักษาคำมั่นสัญญา 3) มีการยึดมั่นในความถูกต้อง
	มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกายวาจาใจและไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบ	4) มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 5) ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบ
3. ความยุติธรรม	ความเที่ยงตรง ไม่ตัดสินใจเพราะความรักใคร่ ลำเอียงหรือความชอบพอ ตัดสินจากความเป็นเหตุเป็นผลมีการคิดวิเคราะห์ในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความ	1) มีความเที่ยงตรง 2) มีความเป็นเหตุเป็นผล 3) มีความเสมอภาคเท่าเทียม 4) มีการรักษาคำมั่นสัญญา 5) มีการกล้ากระทำในในสิ่งที่ถูกต้อง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	เสมอภาคเท่าเทียมกัน ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบให้เกียรติมีการรักษาคำมั่นสัญญาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจและกล้ากระทำในในสิ่งที่ถูกต้อง	

2.5.4 องค์ประกอบหลักของการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ ฟาริดา สุริยะพงศ์ไชย

ฟาริดา สุริยะพงศ์ไชย (2564, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ด้วยความรู้สึกที่ดี รู้จักเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น ลดความเห็นแก่ตัว ความกลัว สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และทบทวนความต้องการที่แท้จริงของตนเองเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจด้วยตนเอง
2. การใส่ใจความรู้
3. การใส่ใจสุขภาพจิต

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ ชุติกาญจน์ สลาหลง

ชุติกาญจน์ สลาหลง (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มความกาวหน้าทางความรู้ ความสามารถทักษะ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงานภายในองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกับผูกมัดที่ยึดหลักปรัชญาในการพัฒนาคนภายในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพโดยการพัฒนาบุคคลด้านอาชีพ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาองค์กร

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทั้งมวล
2. การใส่ใจความรู้
3. การใส่ใจสุขภาพจิต

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ ไพวัน วงพะจัน

ไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 51) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง แนวทางหรือวิธีการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่ตนเองสอนอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและต้องเป็นคนที่มีความขยัน อดทน

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การปรับตัว
3. การแสวงหาความรู้ใหม่

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ THACH MINH TRUNG

ทัช มิน ตัง (THACH MINH TRUNG, 2561, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ และมีทักษะในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการพัฒนาตนเองจะเป็นกระบวนการที่จะพัฒนารูปร่างของตนเอง มีการพัฒนาให้ตนเองมีการพูดจาที่ดี และมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความคิด และมีจิตใจที่ดีเพื่อเป็นผู้พร้อมที่จะศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองเสมอ

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาให้มีความรู้
2. การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ
3. การใส่ใจสุขภาพจิต

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ วินัย เพชรช่วย

วินัย เพชรช่วย (2565, ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือมีความเหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถใช้เทคนิคที่สำคัญอันได้แก่ การดำเนินกิจกรรมการแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือการตั้งเป้าหมายของตนเองไว้ เพื่อทำให้ตนเองสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเอง

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การใส่ใจความรู้
2. การเป็นที่ยอมรับ
3. การใส่ใจสุขภาพจิต

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ สมิต อาซวนิจกุล

สมิต อาซวนิจกุล (2556, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง จะมีองค์ประกอบที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือด้านรูปร่าง ด้านวาจา และด้านทางใจ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือรูปร่างพัฒนาให้ดีขึ้น โดยใช้การแต่งกายช่วยลดจุดด้อยหรือเสริมจุดเด่นหน้าตาสดชื่นแจ่มใส สะอาดหมดจด อากัปกิริยาการแสดงออกเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้างอ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ การยืน การเดิน การนั่งต้องมั่นคงเรียบร้อย การแต่งกายต้องสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณ

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การใส่ใจสุขภาพกาย
2. การพัฒนาด้านวาจา
3. การพัฒนาด้านจิตใจ

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ ภูภณ ธรรมสวัสดิ์

ภูภณ ธรรมสวัสดิ์ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารที่ดีต้องมีลักษณะผู้นำที่ดี มีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เป็นผู้มองการณ์

ไกลสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่การจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้นำแต่ละคนที่แตกต่างกัน และการสร้างภาวะผู้นำต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะเกิดภาวะผู้นำขึ้นโดยสมบูรณ์

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในวิชาชีพ
2. การใส่ใจสุขภาพกาย
3. การสร้างสุขภาพใจ

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ ชาญชัย อาจิณสมาจาร

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2545, หน้า 97) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ คุณสมบัติทางกาย คุณสมบัติทางปัญญา คุณสมบัติทางอารมณ์ คุณสมบัติส่วนบุคคล คุณสมบัติทางสังคม คุณสมบัติทางศีลธรรม ลักษณะสำคัญของผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ลูกน้องหรือพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดศรัทธา มีความเชื่อมั่นเกิดความยอมรับและเชื่อฟัง ก่อให้เกิดความร่วมมือ นำไปสู่เป้าหมายตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การใส่ใจสุขภาพกาย
2. คุณสมบัติทางปัญญา
3. คุณสมบัติทางอารมณ์

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ กิตติมา ใจปลื้ม

กิตติมา ใจปลื้ม (2565, หน้า 55) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ครูได้รับโอกาสจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา นำความรู้ในการพัฒนาตนเองมาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การใส่ใจความรู้
2. การใส่ใจสุขภาพกาย
3. การใส่ใจสุขภาพจิต

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ มนัสวี ศรีนนท์

มนัสวี ศรีนนท์ (2561, หน้า 63) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การมีความรู้ความสามารถจนเรียกว่ามีความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรย่อมทำให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นเครื่องมือช่วยแก้ไขปัญหาและทำให้องค์กร ได้แนวทางที่ดีได้

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การใส่ใจความรู้
2. การสร้างความเชี่ยวชาญ
3. การใช้นวัตกรรม

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ กอปรลาภ อภัยศักดิ์

กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563, หน้า 318) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสุขของคนทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากมีการพัฒนาตนให้เหมาะกับงานอยู่เสมอ

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การใส่ใจสุขภาพกาย
2. การสร้างสุขภาพใจ
3. การใส่ใจความรู้

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองตามทัศนะของ อรพรรณ ขันแก้ว

อรพรรณ ขันแก้ว (2565, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาทักษะของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อผู้บริหารทุกระดับและทุกองค์กร เพราะการที่จะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้นั้น ต้องมีทักษะขั้นพื้นฐาน 3 ประการ คือทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางเทคนิค และทักษะความคิดรวบยอด ซึ่งต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อให้เกิดความชำนาญจึงจะบริหารงานได้ดีมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

สรุป องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. การใส่ใจความรู้
2. การใส่ใจสุขภาพกาย
3. การพัฒนาความคิดรวบยอด

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 สังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบ การพัฒนาตนเอง		1) ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2545)	2) สมิต อาชวนิจกุล (2556)	3) THACH MINH TRUNG (2561)	4) ชุติกาญน์ สลาหลง (2563)	5) กอปรลาภ อภัยศักดิ์ (2563)	6) ชุติกาญน์ สลาหลง (2563)	7) ภูณณ ธรรมสวัสดิ์ (2564)	8) ฟาริดา สุริยะพงศ์ไชย (2564)	9) กิตติมา ใจปลื้ม (2565)	10) ไพวัน วงพะจัน (2565)	11) วินัย เพชรช่วย (2565)	12) นางสาวอรพรรณ ขันแก้ว (2565)	ความถี่
1	การตัดสินใจด้วยตนเอง	✓												1
2	การพัฒนาทั้งมวล		✓											1
3	การเรียนรู้ด้วยตนเอง			✓										1
4	การปรับตัว			✓										1
5	การสร้างคุณธรรม				✓									1
6	การแสวงหาความรู้					✓								1
7	การเป็นที่ยอมรับ					✓								1
8	การใส่ใจความรู้						✓			✓	✓			3
9	การสร้างความเป็นคนใหม่							✓						1
10	การใส่ใจสุขภาพจิต							✓	✓			✓		3
11	การใส่ใจสุขภาพกาย							✓	✓			✓		3
12	การสร้างบุคลิกภาพที่ดี								✓					1
13	การเพิ่มพูนความรู้									✓				1
14	เผชิญความเปลี่ยนแปลง											✓		1
15	การพัฒนาทางมนุษย์												✓	1
16	การพัฒนาทักษะทางเทคนิค												✓	1
17	การพัฒนาความคิดรวบยอด												✓	1
รวม		1	1	2	1	2	1	3	3	2	1	3	**3**	**23**

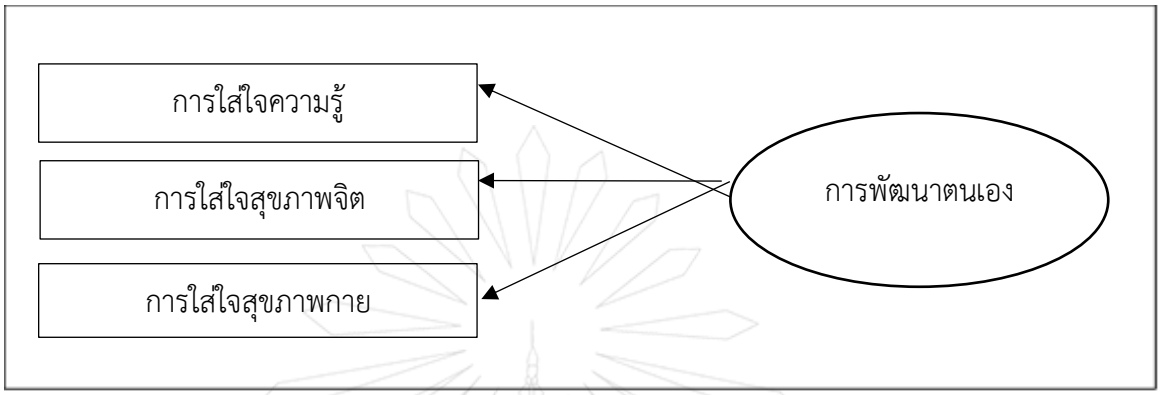
จากตารางที่ 2.8 สังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง พบว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ เชิงทฤษฎี (Theoretical framework) มีจำนวน 17 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การใส่ใจความรู้

องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจสุขภาพจิต

องค์ประกอบที่ 3 การใส่ใจสุขภาพกาย

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

1) การใส่ใจความรู้

2) การใส่ใจสุขภาพจิต

3) การใส่ใจสุขภาพกาย

2.5.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ ของการใส่ใจความรู้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 68) กล่าวว่า การใส่ใจความรู้ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการงานบริหารวิชาการมีการบริหารด้านการเรียนการสอนที่ทำให้การดำเนินการเรียนการสอนเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าประสงค์ที่คาดไว้

ไกเซอร์ (Kaiser, 2000, p. 33) กล่าวว่า การใส่ใจความรู้ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจทฤษมี ปรัชญา ของหลักสูตรต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสถนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

ไพวัน วงพะจัน (2565, หน้า 30) กล่าวว่า การใส่ใจความรู้ หมายถึง ลักษณะที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้ความสำคัญกับเทคนิคการสถนให้ความสำคัญในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการประเมินความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน เป็นนักประสานงานทางวิชาการ การสนับสนุนครูมีความชัดเจนและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เซลิกแมน (Seligman, 2011, p. 24) กล่าวว่า การใส่ใจความรู้ หมายถึง กระบวนการทางปัญญาเกี่ยวกับความคาดหวังเชิงบวกของคนเราและการระบุสาเหตุของเหตุการณ์เลวร้ายที่เกิดขึ้นว่าเกิด

จากปัจจัยภายนอกตนเอง ดำรงอยู่เพียงชั่วคราว และเกิดขึ้นเฉพาะเหตุการณ์นั้นเท่านั้น ส่วนการระบุสาเหตุของเหตุการณ์ที่ดีนั้นจะเกิดจากปัจจัยภายในตนเองและสามารถเกิดขึ้นได้อีกอย่างสม่ำเสมอและอาจขยายผลต่อไปยังสถานการณ์อื่นได้

รุ่งนภา นุตราวงศ์ (2552, หน้า 57) กล่าวว่า การใส่ใจความรู้ หมายถึง ผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนา คุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียนนอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

สมคิด สร้อยน้ำ (2554, หน้า 34) กล่าวว่า การใส่ใจความรู้ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถควรเข้าไปมีส่วนร่วมเรื่องกระบวนการเรียนการสอนปรับปรุงการปฏิบัติการหลัก ๆ ทางด้านการคิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสคนต้องเป็นผู้ประสานงานและควบคุมงานวิชาการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องกรส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาขอผู้เรียนร่วมกับคณะครู แนวคิดเน้นความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ติดตามการดูแลความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเป็นภาพลักษณ์ของผู้นำทางวิชาการในอนาคต ต้องมีพื้นฐานค่านิยม ความเชื่อและประสบการณ์วิสัยทัศน์ มีการวางกลยุทธ์

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 27) กล่าวว่า การใส่ใจความรู้ หมายถึง ผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเข้าใจในภาระงาน มีทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างชัดแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่า และมีวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้มีความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่นักเรียนในทางที่ดี

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการใส่ใจความรู้ หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การเปิดใจรับข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่มีเข้ามาหลากหลายที่มีให้เรียนรู้ได้ผ่านทางสื่อต่าง ๆ หลากหลายช่องทางก้าวทันเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่ตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการรู้แจ้งและมีการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้การใส่ใจความรู้ 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การเปิดใจรับสิ่งใหม่ 2) การก้าวทันเทคโนโลยี 3) การนำความรู้ไปปฏิบัติ 4) การฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ

2.5.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ ของการใส่ใจสุขภาพจิต

วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เปี่ยมด้วยความสุข เป็นผู้มีกาลเทศะสามารถผสมผสานกันระหว่างกระบวนการคิด การแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรม รู้จักปรับสภาพจิตใจให้มีความอดทนเข้มแข็ง กล้าใช้เหตุผลในการเผชิญปัญหา ให้โอกาสทำตัวเองอย่างมีคุณค่าด้วยความมั่นใจ เข้าใจยอมรับความจริงกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตมีความพอใจที่จะสร้างสมรรถภาพในการทำงานเพื่อการมีสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคน

องค์การอนามัยโลก (2551, หน้า 6) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดีมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นและดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสมดุลอย่างสุขสบาย รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งในใจ

โสภาวดี บุณยฤทธิกิจ (2546, หน้า 6) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพจิต หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์พร้อมของอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่จะสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตให้เข้ากับบุคคลอื่น รวมถึงสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีความสุข

อาภากร และคณะ (2562, หน้า 14) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพจิต หมายถึง เป็นความรู้สึกสบายใจความรู้สึกมีความสุขการมีสุขภาพอนามัยจิตใจที่ดีมีความสุขในการดำรงชีวิตในทุก ๆ วันมีความสดชื่นแจ่มใสและมีชีวิตชีวาเป็นสภาวะที่บุคคลสามารถรับรู้ในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเอง มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการใช้ชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่การที่บุคคลจะมีสุขภาพที่ดีไปด้วย การพัฒนาตัวเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับสังคมและคนรอบข้างการดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ มีสภาพชีวิตที่ดีและเป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิต การที่บุคคลมีศักยภาพที่จะพัฒนาตัวเองเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป มีประสบการณ์และความสามารถในการบริหาร จัดการ ได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นไปตามความปรารถนาของชีวิตไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ทำให้บุคคลเกิดความอิ่มเอมใจ

วรรณวิมล เมฆวิมล (2554, หน้า 12) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีชีวิตที่สมดุลทั้งเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคม มีการเจริญเติบโต และพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีสมดุลในการพึ่งพาตนเองและบุคคลอื่น เข้าใจตนเองในเรื่องพรสวรรค์และขีดจำกัด นอกจากนี้ยังเข้าใจในเรื่องความแน่นอนและไม่แน่นอนในชีวิต และผู้ที่มีสุขภาพจิตดีคือผู้ที่เข้าใจตนเองและเห็นคุณค่าในตนเอง เข้าใจผู้อื่น พึงพอใจในเรื่องของการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการกระทำมีความยืดหยุ่น เป็นธรรมชาติ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม มีความสมดุลทั้งเรื่องงาน และสันทนาการ สามารถเผชิญปัญหาและรู้จักแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นนอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการที่จะเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีได้เช่นนี้ จะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการดูแลตนเอง

ภูมิวรพล กุณทา (2563, หน้า 19) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพจิต หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจาและความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นจัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสมพร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและมีความสุข

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการใส่ใจสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีชีวิตที่สมดุลทั้งเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคม มีการเจริญเติบโต และพัฒนาตนเอง

อยู่เสมอมีสมดุลในการพึ่งพาตนเองและบุคคลอื่น เข้าใจตนเองในเรื่องพรสวรรค์และขีดจำกัด นอกจากนี้ยังเข้าใจในเรื่องความแน่นอนและไม่แน่นอนในชีวิตการเข้าใจตนเองเห็นคุณค่าในตนเองรวมไปถึงเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความสมดุลในชีวิต ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การใส่ใจสุขภาพจิต 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีชีวิตที่เป็นสุข 2) การรู้เท่าทันใจตนเอง 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง 4) การสร้างความสมดุลในชีวิต

2.5.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตังบ่งชี้ ของการใส่ใจสุขภาพกาย

นิมิต สุ่ยอุบล (2562, หน้า 48) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพกาย หมายถึง สิ่งสำคัญในการช่วยเสริมสร้างให้บุคคลสามารถประกอบภารกิจและดำรงชีวิตอยู่อย่างประสิทธิภาพรวมทั้ง ทำให้บุคคลปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและมีความแข็งแรงทนทานมีความคล่องแคล่วว่องไว ที่จะประกอบภารกิจประจำวันให้ลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจและอารมณ์ควบคู่กันไปด้วย ในเรื่องของสุขภาพส่วนบุคคลนั้น ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับสมรรถภาพทางกาย หรืออาจจะกล่าวว่ามีรากฐานจากการมีสุขภาพดีถ้ามีร่างกายอ่อนแอ สุขภาพไม่สมบูรณ์ความสามารถของร่างกายที่จะปรกอบภารกิจต่างๆ ในชีวิตประจำวันก็ลดน้อยลงด้วย

หนูเพียร สีลา (2553, หน้า 14) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพกาย หมายถึง ความสำคัญของสุขภาพมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละคนและสังคม สุขภาพ จึงหมายรวมทั้งมิติด้านความเจริญเติบโต และพัฒนาการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม สติปัญญาและจิตวิญญาณ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนโดย รวมสุขศึกษาและพลศึกษา มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพ และสมรรถภาพของมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ ความสมดุล และมีคุณภาพ ให้ผู้เรียนความสามารถเรียนรู้และเกิดการพัฒนาการ เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ความสามารถของตนเอง เกิดวิธีการเรียนรู้ด้วยพลังมีความสามารถในการนำความรู้และทักษะไปประยุกต์เกิดความตระหนักและความรับผิดชอบต่อสุขภาพและสมรรถภาพทางกายของตนเอง

ภรัณยู สกุลชิต (2555, หน้า 5) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพกาย หมายถึง สมรรถภาพทางกาย (Physical fitness ของนักกีฬามีความสำคัญต่อการแข่งขันกีฬา ทุกประเภทเป็นอย่างมาก เพราะสมรรถภาพ ทางกายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักกีฬา ได้รับโอกาสชัยชนะในการแข่งขันกีฬาเพิ่มขึ้น สมรรถภาพทางกายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้นักกีฬาใช้ทักษะทางด้านกีฬาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหลักการจะเพิ่มสมรรถภาพ ทางกายด้านความความคล่องแคล่วนั้นจะ ต้องฝึกเพื่อเพิ่มความอดทนและความแข็ง แรงของกล้ามเนื้อด้วย เพื่อที่จะทำให้กล้ามเนื้อมีประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหวอย่างคล่องแคล่วและสามารถปฏิบัติซ้ำเป็นเวลา นานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภวรรณ วงศ์สร้างทรัพย์ และคณะ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพกาย หมายถึง เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน เมื่อบุคคลมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแล้ว การดำเนินชีวิตก็จะมีความสุขและมีประสิทธิภาพ นั่นก็คือการมีสมรรถภาพทางกายที่ดี ซึ่งเป็นผลทำให้มีสุขภาพดีร่างกายมีการเจริญเติบโตแข็งแรง ประสิทธิภาพของการทำงานของระบบหายใจและระบบไหลเวียนโลหิต ประสานสัมพันธ์กันดี และลดอัตราการเสี่ยงเป็นโรคต่าง ๆ อีกทั้ง

ยังทำให้มีทรวงทรง ของร่างกายได้สัดส่วน มีทักษะทางกีฬาที่ดี ทำให้เกิดความสนุกสนานกับการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายและกีฬา

พิตร สมาหิโต (2556, หน้า 5) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพกาย หมายถึง สภาวะของร่างกายที่อยู่ในสภาพที่ดีเพื่อที่จะช่วยให้บุคคลสามารถทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีสมรรถภาพทางกายดีก็จะสามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน การออกกาลังกาย การเล่นกีฬา และแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

นพรัตน์ บัวทิม (2554, หน้า 8) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพกาย หมายถึง การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เหนื่อยล้าจนเกินไป มีความเสี่ยงต่ำในการที่จะเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ปราศจากโรคที่เกิดจากการออกกำลังกาย และสามารถคงไว้ซึ่งสมรรถภาพเช่นนี้ตลอดชีวิตจากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการใส่ใจสุขภาพกาย หมายถึง การเสริมสร้างบุคคลให้สามารถประกอบภารกิจและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องแคล่วว่องไวเกิดพัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจที่ดี ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ เป็นการสร้างความมั่นใจในตนเองมีความสัมพันธ์กัน เมื่อสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แล้วสุขภาพจิตใจย่อมดีตามไปด้วย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การใส่ใจสุขภาพกาย 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การมีร่างการแข็งแรง 2) การเสริมบุคลิกภาพ 3) การสร้างวินัยในตนเอง 4) การสร้างความมั่นใจในตนเอง

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การใส่ใจความรู้ 2) การใส่ใจสุขภาพจิต และ 3) การใส่ใจสุขภาพกาย ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1) การใส่ใจความรู้	การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การเปิดใจรับข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่มีเข้ามาหลากหลายที่มีให้เรียนรู้ได้ผ่านทางสื่อต่าง ๆ หลากหลายช่องทางก้าวทันเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเพื่อ	1) การเปิดใจรับสิ่งใหม่ 2) การก้าวทันเทคโนโลยี 3) การนำความรู้ไปปฏิบัติ 4) การฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ
	เพิ่มทักษะให้แก่ตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการรู้แจ้งและมีการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ	
2) การใส่ใจสุขภาพจิต	สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีชีวิตที่สมดุลทั้งเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคม มีการเจริญเติบโต และพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีสมดุลในการพึ่งพาตนเองและบุคคลอื่น เข้าใจตนเองในเรื่องพรสวรรค์และขีดจำกัด นอกจากนี้ยังเข้าใจในเรื่องความแน่นอนและไม่แน่นอนในชีวิตการเข้าใจตนเองเห็นคุณค่าในตนเองรวมไปถึงเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความสมดุลในชีวิต	1) การมีชีวิตที่เป็นสุข 2) การรู้เท่าทันใจตนเอง 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง 4) การสร้างความสมดุลในชีวิต
3) การใส่ใจสุขภาพกาย	การเสริมสร้างบุคคลให้สามารถประกอบภารกิจและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องแคล่ว ว่องไวเกิดพัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจที่ดี ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ เป็นการสร้างความมั่นใจในตนเองมีความสัมพันธ์กัน เมื่อสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แล้วสุขภาพจิตใจย่อมดีตามไปด้วย	1) การมีร่างการแข็งแรง 2) การเสริมบุคลิกภาพ 3) การสร้างวินัยในตนเอง 4) การสร้างความมั่นใจในตนเอง

2.6 โมเดลสมมุติฐานภาวะผู้นำต้นแบบ

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต้นแบบ (Model Leadership) ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ แล้วสรุปเป็นโมเดลการวัดเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำต้นแบบ ประกอบด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมองภาพอนาคต 2) การตั้งเป้าหมาย 3) การสร้างความก้าวหน้า (2) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน 3) การยึดมั่นในคุณธรรม 4) การมีวินัยในตนเอง (3) การมีคุณธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีความรับผิดชอบ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีความยุติธรรม และ (4) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การใส่ใจความรู้ 2) การใส่ใจสุขภาพจิต 3) การใส่ใจสุขภาพกาย

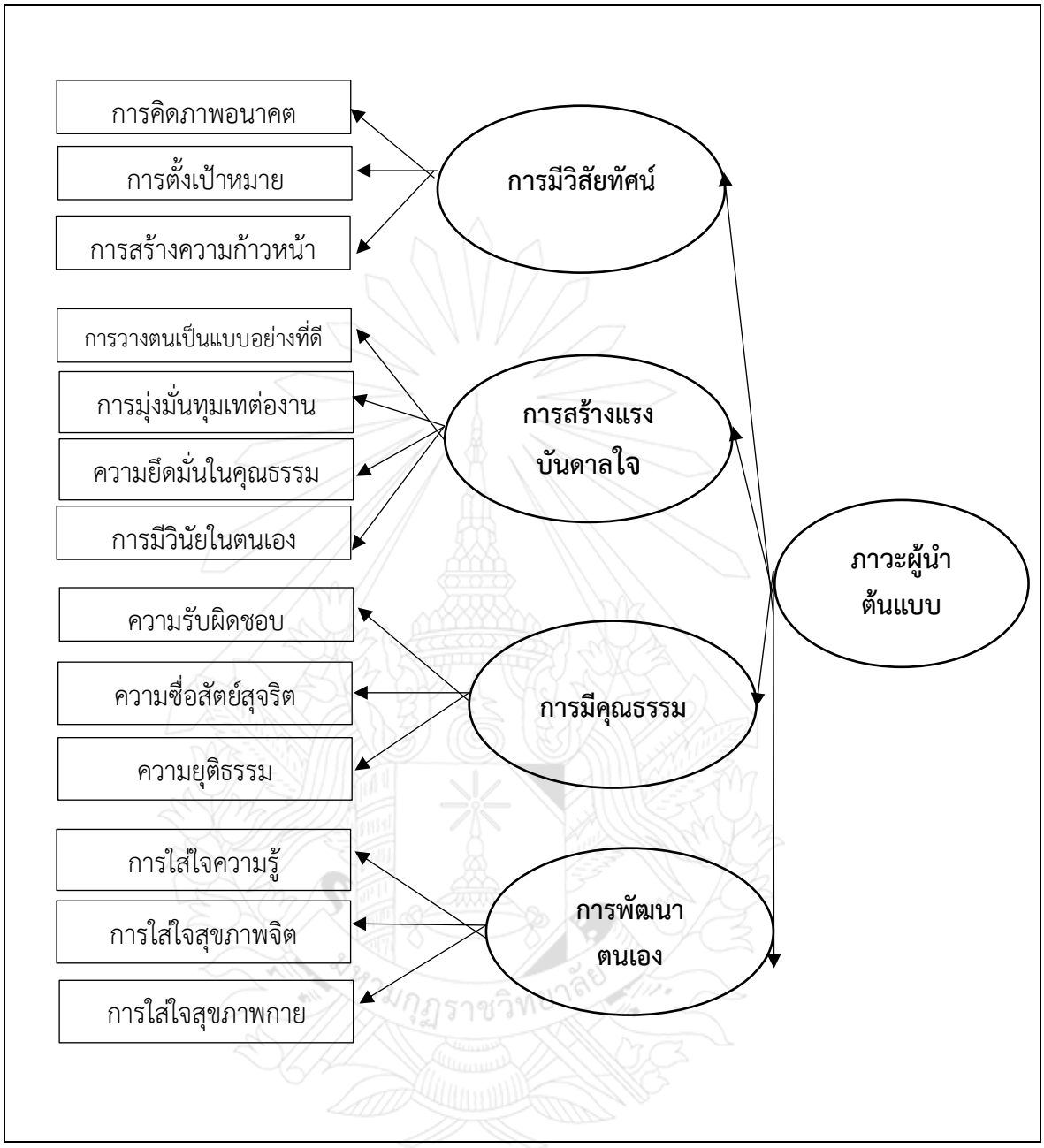
2. โมเดลการวัดองค์ประกอบของ การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย (1) การมองภาพอนาคต (2) การตั้งเป้าหมาย และ (3) การสร้างความก้าวหน้า

3. โมเดลการวัดองค์ประกอบของ การสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย (1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (3) การยึดมั่นในคุณธรรมและ (4) การมีวินัยในตนเอง

4. โมเดลการวัดองค์ประกอบของ การมีคุณธรรม ประกอบด้วย (1) มีความรับผิดชอบ (2) มีความซื่อสัตย์สุจริต และ (3) มีความยุติธรรม

5. โมเดลการวัดองค์ประกอบของ การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย (1) การใส่ใจความรู้ (2) การใส่ใจสุขภาพจิต และ (3) การใส่ใจสุขภาพกาย

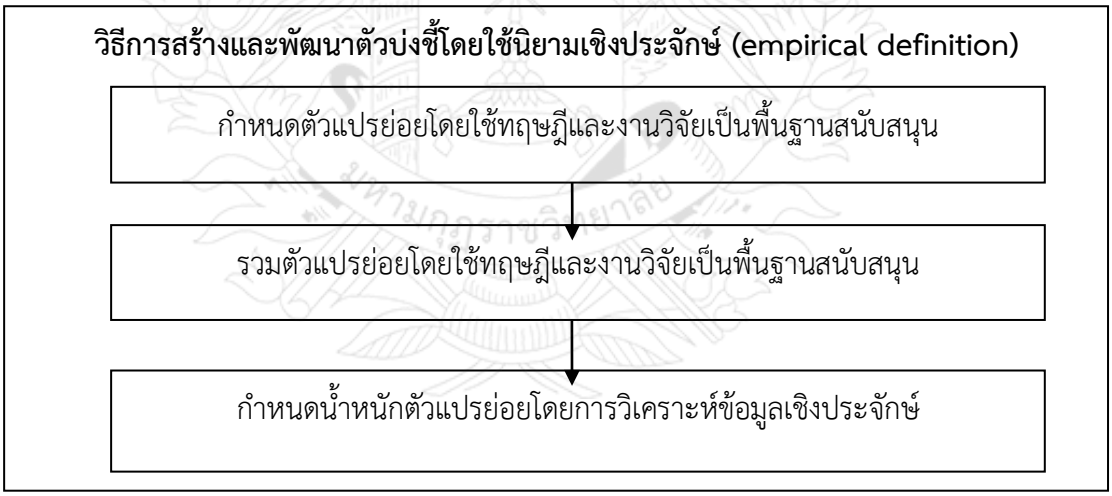
จากนั้นนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนกงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” นี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีแนวคิดพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎี และงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็งซึ่งวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา ดังกล่าวข้างต้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ได้นำแสดงเป็นภาพประกอบให้เห็นถึงความแตกต่างของวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงาน คือ 1) การกำหนดตัวแปรย่อย 2) การรวมตัวแปรย่อย และ 3) การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition)

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปีการศึกษา 2567 จำนวน 74 จังหวัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 725 คน (โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 34 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 651 คน

3.1.2.2 วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 651 คน ดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบให้สัดส่วนของจำนวนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในอัตราประชากร : กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 1.12 : 1 เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช มีประชากร 12 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 11 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (without replacement) โดยวิธีการใส่รายชื่อศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำแนกตามจังหวัดทีละจังหวัด แล้วจับสลากรายชื่อศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย ซึ่งรายชื่อที่จับได้ คือ กลุ่มตัวอย่าง และทำในวิธีการเดียวกันจนครบทั้ง 74 จังหวัด จะได้ผู้บริหารจำนวนรวมทั้งสิ้น 651 คน ตามจำนวนในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเลือกผู้บริหารโดยแบ่งตามสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ของแต่ละจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานคร	12	11	ตรัง	9	8
พระนครศรีอยุธยา	12	11	จันทบุรี	9	8
ขอนแก่น	12	11	ตาก	9	8
อุบลราชธานี	12	11	ยุโสธร	9	8
เชียงราย	12	11	สระแก้ว	9	8
นครศรีธรรมราช	12	11	สุโขทัย	9	8
บุรีรัมย์	12	11	หนองคาย	9	8
ศรีสะเกษ	12	11	อุตรดิตถ์	9	8

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
อุดรธานี	12	11	แพร่	9	8
ร้อยเอ็ด	12	11	นราธิวาส	9	8
สกลนคร	12	11	ชุมพร	9	8
กาฬสินธุ์	12	11	ประจวบคีรีขันธ์	9	8
สุรินทร์	12	11	เพชรบุรี	9	8
ชัยภูมิ	12	11	ระยอง	9	8
นครสวรรค์	11	10	ลำพูน	9	8
น่าน	11	10	บึงกาฬ	9	8
เลย	11	10	พังงา	9	8
มหาสารคาม	11	10	นครปฐม	9	8
กาญจนบุรี	11	10	ปทุมธานี	9	8
สงขลา	11	10	ปราจีนบุรี	9	8
กำแพงเพชร	10	9	แม่ฮ่องสอน	9	8
ลำปาง	10	9	ตราด	9	8
สระบุรี	10	9	มุกดาหาร	9	8
นครพนม	10	9	ปัตตานี	9	8
ชลบุรี	10	9	อ่างทอง	9	8
พิจิตร	10	9	อำนาจเจริญ	9	8
เพชรบูรณ์	10	9	นนทบุรี	9	8
อุทัยธานี	9	8	สมุทรปราการ	9	8
ชัยนาท	9	8	หนองบัวลำภู	9	8
พิษณุโลก	9	8	สิงห์บุรี	9	8
พะเยา	9	8	ระนอง	9	8
ลพบุรี	9	8	นครนายก	9	8
ฉะเชิงเทรา	9	8	ภูเก็ต	9	8
พัทลุง	9	8	สมุทรสงคราม	9	8
สุพรรณบุรี	9	8	สมุทรสาคร	9	8
ราชบุรี	9	8	ยะลา	8	7
กระบี่	9	8	สตูล	8	7
รวม				**725**	**651**

(ข้อมูลประกอบ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรที่ศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่สำคัญคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และตำแหน่ง

3.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบจำแนกเป็น

3.2.2.1 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

3.2.2.1.1 การคิดภาพอนาคต

3.2.2.1.2 การตั้งเป้าหมาย

3.2.2.1.3 การสร้างความก้าวหน้า

3.2.2.2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

3.2.2.2.1 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.2.2.2 การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน

3.2.2.2.3 การยึดมั่นในคุณธรรม

3.2.2.2.4 การมีวินัยในตนเอง

3.2.2.3 องค์ประกอบการมีคุณธรรม ประกอบด้วย

3.2.2.3.1 ความรับผิดชอบ

3.2.2.3.2 ความซื่อสัตย์สุจริต

3.2.2.2.3 ความยุติธรรม

3.2.2.4 องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

3.2.2.4.1 การใส่ใจความรู้

3.2.2.4.2 การใส่ใจสุขภาพจิต

3.2.2.4.3 การใส่ใจสุขภาพกาย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และตำแหน่ง ของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีข้อคำถาม จำนวน 62 ข้อ ซึ่งปรากฏตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.3.1 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์

3.3.1.1 การคิดภาพอนาคต มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.1.2 การตั้งเป้าหมาย มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.1.3 การสร้างความก้าวหน้า มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

3.3.2.1 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.2.2 การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.2.3 การยึดมั่นในคุณธรรม มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.2.4 การมีวินัยในตนเอง มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.3 องค์ประกอบการมีคุณธรรม ประกอบด้วย

3.3.3.1 ความรับผิดชอบ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.3.2 ความซื่อสัตย์สุจริต มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.3.3 ความยุติธรรม มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.3.4 องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

3.3.4.1 การใส่ใจความรู้ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

3.3.4.2 การใส่ใจสุขภาพจิต มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

3.3.4.3 การใส่ใจสุขภาพกาย มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

3.4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดตัวแปร

3.4.2 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (specification table) โดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถาม เขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด

3.4.3 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 7 คน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษา และ/หรือ (2) มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ (3) มีเอกสารหรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 1 เรื่อง

3.4.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

3.4.4.1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสม ของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมโดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป รวมทั้งขอข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในด้านสำนวนภาษาของข้อคำถามโดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความสอดคล้อง ระหว่าง 0.71 – 1.00 โดยค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.993 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง)

3.4.4.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 จังหวัด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นได้ (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient)โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์ รัฐสินธุ์, 2546) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นได้ (reliability) เท่ากับ 0.984 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบหลักปรากฏค่าความเชื่อมั่นได้ (reliability) ดังนี้

องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่นได้ (reliability) เท่ากับ 0.892
องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าความเชื่อมั่นได้ (reliability) เท่ากับ 0.954
องค์ประกอบการมีคุณธรรม มีค่าความเชื่อมั่นได้ (reliability) เท่ากับ 0.970
องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นได้ (reliability) เท่ากับ 0.947

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้ผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์

3.5.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่าผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดใดยังไม่ตอบแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะประสานไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น ๆ โดยตรงเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนได้รับจำนวนแบบสอบถามครบ คือ ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.5.4 นำแบบสอบถามสมบูรณ์จำนวน 725 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลโดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย วิเคราะห์องค์ประกอบร่วมเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปร (Exploratory Factor Analysis Model : EFA) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายโดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดในโมเดลที่จะนำไปทดสอบ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยผู้วิจัยดำเนินการเตรียมข้อมูลบันทึกคะแนนของข้อรายการที่ได้จากแบบสอบถามเป็นรายข้อทุกข้อ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วใช้คำสั่งให้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Factor Analysis ในรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor : EFA) โดยสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Communality) สูง และเป็นการหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดได้ วัตถุประสงค์ที่จะนำตัวแปรจำนวนมาก ๆ มาจัดไว้ในองค์ประกอบเพียงไม่กี่องค์ประกอบ (Factor Loading) มีความชัดเจน มุ่งสกัดให้ได้องค์ประกอบแรกที่มีความแปรปรวน อันเนื่องมาจากตัวแปรทั้งหลายสูงสุด โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ วิธีนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมในการลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุด แต่สามารถอธิบายความหมายได้มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาวิเคราะห์องค์ประกอบให้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ กล่าวคือ ผลการวิเคราะห์ควรมีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Comulative Percentage of Variance) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.30 (Cooley and Lohnes, 1971 : Kim and Mueller, 1978 : Kerlinger, 1986 : Steven, 1996) เพื่อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นวิธีการทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักและค่าความแปรปรวนร่วมกันสูงเนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาตัวแปรในแต่ละด้านน่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายองค์ประกอบนั้นได้ดี จึงต้องพิจารณาค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อประมาณค่าความแปรปรวนร่วมกันและหมุนแกนขององค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยวิธีการแวรีแมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากการหมุนแกนแบบตั้งฉากเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งของตัวแปรให้แกนตัวประกอบตั้งฉากซึ่งกันและกัน การที่องค์ประกอบทำมุม 90 องศาซึ่งกันและกัน แสดงความเป็นอิสระทางสถิติขององค์ประกอบเหล่านั้นและการหมุนแกนด้วยวิธีแวรีแมกซ์ (Varimax) ทำให้เกิดการหมุนแกนองค์ประกอบทีละคู่ จนหมดทุกคู่ ทำให้ได้ผลรวมความแปรปรวนร่วมสูงสุดสำหรับองค์ประกอบแต่ละตัว ส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบมีมาก แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน ทำให้ง่ายและสะดวกต่อการแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ตัดสินการคัดเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบว่าในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปและองค์ประกอบนั้นมีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1 (Tabachnic,1983)

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ผู้วิจัยได้กำหนดจาก องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย 62 ตัวบ่งชี้ เมื่อผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor : EFA) โดยสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) จึงได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย 52 ตัวบ่งชี้ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป

3.6.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดล เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบความตรงของโมเดล ดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่น ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

3) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness- of – fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

4) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1.ค่าไค-สแคว์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2.ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
3.ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
4.ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05

3.6.5 นำผลการวิเคราะห์จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คือ มีค่า factor loading มากกว่าหรือเท่ากับ 0.30

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

MOLS	แทน	ภาวะผู้นำต้นแบบ
VISION	แทน	องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
VISIO1	แทน	การคิดภาพอนาคต
VISIO2	แทน	การตั้งเป้าหมาย
VISIO3	แทน	การสร้างความก้าวหน้า
INSPIR	แทน	องค์ประกอบหลักการสร้างแรงบันดาลใจ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ
INSPI1	แทน	การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี
INSPI2	แทน	การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน
INSPI3	แทน	การยึดมั่นในคุณธรรม
INSPI4	แทน	การมีวินัยในตนเอง
MORAL	แทน	องค์ประกอบหลักการมีคุณธรรม วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
MORA1	แทน	มีความรับผิดชอบ
MORA2	แทน	มีความซื่อสัตย์สุจริต
MORA3	แทน	มีความยุติธรรม
SELFD	แทน	องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ

SELF1 แทน การใส่ใจความรู้
SELF2 แทน การใส่ใจสุขภาพจิต
SELF3 แทน การใส่ใจสุขภาพกาย

4.1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
C.V. แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)
r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment r correlation coefficient)
R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square)
df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)
λ แทน น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
FS แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
e แทน ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้ e
** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P<0.01$)
* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P<0.05$)
GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)
AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)
RMSEA แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (rootmean square error of approximation)

4.1.3 สัญลักษณ์ของเครื่องหมายในการวิเคราะห์โมเดล


แทน ตัวแปรแฝง (Latent variable)


แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable)


แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยตัวแปรที่ปลายลูกศรก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโดยตรงต่อตัวแปรที่หัวลูกศร


แทน ความแปรปรวนของตัวแปรที่ไม่ทราบทิศทางความเป็นสาเหตุ


แทน ตัวแปรรบกวน (error) ของแต่ละตัวแปร

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 651 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	266	40.90
หญิง	385	59.10
รวม	**651**	**100.00**
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	-	-
31 – 40 ปี	29	4.50
41 – 50 ปี	166	25.50
51 – 60 ปี	456	70.00
รวม	**651**	**100.00**
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	168	25.80
ปริญญาโท	445	68.40
ปริญญาเอก	38	5.80
รวม	**651**	**100.00**
ประสบการณ์ในการบริหารสำนักงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	247	37.90
11 - 20 ปี	221	33.90
21 - 30 ปี	183	28.10
31 - 40 ปี	-	-
41 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	**651**	**100.00**
ตำแหน่ง		
ศึกษาธิการจังหวัด หรือปฏิบัติหน้าที่ศึกษาธิการจังหวัด	73	11.20
รองศึกษาธิการจังหวัด หรือปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการจังหวัด	98	15.10
ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย หรือปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย	480	73.70
รวม	**651**	**100.00**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 เป็นเพศชาย จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 51 – 60 ปี มากที่สุด จำนวน 456 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 445 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และระดับปริญญาเอก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารสำนักงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการบริหารสำนักงาน 11 - 20 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 และมีประสบการณ์ในการบริหารสำนักงาน 21 - 30 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย หรือปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 รองลงมาคือ มีตำแหน่งรองศึกษาธิการจังหวัด หรือปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 และมีตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด หรือปฏิบัติหน้าที่ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครสร้างโดยใช้ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) ความสอดคล้องกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เกณฑ์ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 ค่าดัชนีความกลมกลืน หรือค่า GFI (goodness-of-fit index) ค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นผลในการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยศึกษา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การคิดภาพอนาคต			
1. มีกระบวนการคิดอย่างมีหลักการกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.34	0.52	11.98
2. สามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์	4.28	0.54	12.56
3. มีการนำข้อมูลในอดีตมาปรับใช้ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.54	12.57
4. มีการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม	4.32	0.49	11.33
รวม	**4.32**	**0.52**	**12.11**
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การตั้งเป้าหมาย			
5. มีเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการอย่างชัดเจนในอนาคต	4.47	0.54	12.04
6. มีการพัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายในอนาคตอยู่เสมอ	4.42	0.54	12.32
7. มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนในการวางเป้าหมายในอนาคต	4.37	0.62	14.13
8. มีการกำหนดทิศทางสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จได้	4.52	0.52	11.59
รวม	**4.45**	**0.56**	**12.52**
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้างความก้าวหน้า			
9. มีความต้องการเติบโตในสายงานที่ปฏิบัติ	4.44	0.52	11.80
10. มีความภูมิใจในสายงานที่ปฏิบัติ	4.43	0.55	12.51
11. ได้รับการประสบความสำเร็จในสายงานที่ปฏิบัติ	4.39	0.53	12.15
12. ต้องการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ	4.53	0.52	11.58
รวม	4.45	0.53	12.01
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์	4.40	0.54	12.21

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การคิดภาพอนาคต การตั้งเป้าหมาย และการสร้างความก้าวหน้า พบว่า ตัวบ่งชี้ต้องการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และตัวบ่งชี้มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนในการวางเป้าหมายในอนาคต มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.13 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี			
13. มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม	4.47	0.52	11.64
14. กระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคม	4.33	0.56	12.95
15. มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	4.33	0.58	13.44
16. มีการรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ได้ดี	4.35	0.60	13.68
รวม	4.37	0.56	12.93
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน			
17. มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอย่างดี	4.43	0.54	12.13
18. กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน	4.44	0.52	11.67
19. มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	4.38	0.54	12.32
20. มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.49	0.50	11.15
รวม	4.43	0.52	11.81
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การยึดมั่นในคุณธรรม			
21. ยึดความดีความถูกต้องในการดำเนินชีวิต	4.30	0.54	12.53
22. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบคุณธรรมที่ดีงามของสังคม	4.23	0.59	14.01
23. ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม	4.35	0.51	11.82
24. รับผิดชอบในการกระทำที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว	4.38	0.52	11.78
รวม	4.31	0.54	12.53
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมีวินัยในตนเอง			
25. มีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต	4.39	0.51	11.61
26. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	4.40	0.54	12.22
27. ตรงต่อเวลาเพื่อสร้างวินัยในตนเอง	4.44	0.55	12.44
28. มีความตั้งใจในการทำสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จ	4.37	0.59	13.48
รวม	4.40	0.55	12.44
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.54	12.43

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน การยึดมั่นในคุณธรรม และการมีวินัยในตนเอง พบว่า ตัวบ่งชี้มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และตัวบ่งชี้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบคุณธรรมที่ดีงามของสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.01 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีคุณธรรม

องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีคุณธรรม องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. $\leq$20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรับผิดชอบ			
29. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ	4.47	0.55	12.41
30. ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ	4.51	0.54	11.95
31. มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่	4.46	0.55	12.36
32. ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	4.47	0.58	12.96
รวม	4.48	0.56	12.42
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต			
33. มีความจริงใจรักษาคำมั่นสัญญาต่อผู้อื่น	4.41	0.56	12.81
34. ยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.45	0.56	12.56
35. มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดในการปฏิบัติงาน	4.37	0.55	12.50
36. ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบในการปฏิบัติงาน	4.40	0.53	11.97
รวม	4.41	0.55	12.46
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยุติธรรม			
37. มีการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลก่อนตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	4.35	0.56	12.94
38. มีความเสมอภาคเท่าเทียมให้แก่ผู้อื่น	4.34	0.58	13.28
39. รักษาคำมั่นสัญญาในสิ่งที่ได้ให้ไว้แก่ผู้อื่น	4.39	0.57	12.91
40. กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.36	0.57	13.17
รวม	4.36	0.57	13.07
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 3 การมีคุณธรรม	4.42	0.56	12.65

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีคุณธรรม ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความยุติธรรม พบว่า ตัวบ่งชี้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และตัวบ่งชี้มีความเสมอภาคเท่าเทียมให้แก่ผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 13.28 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

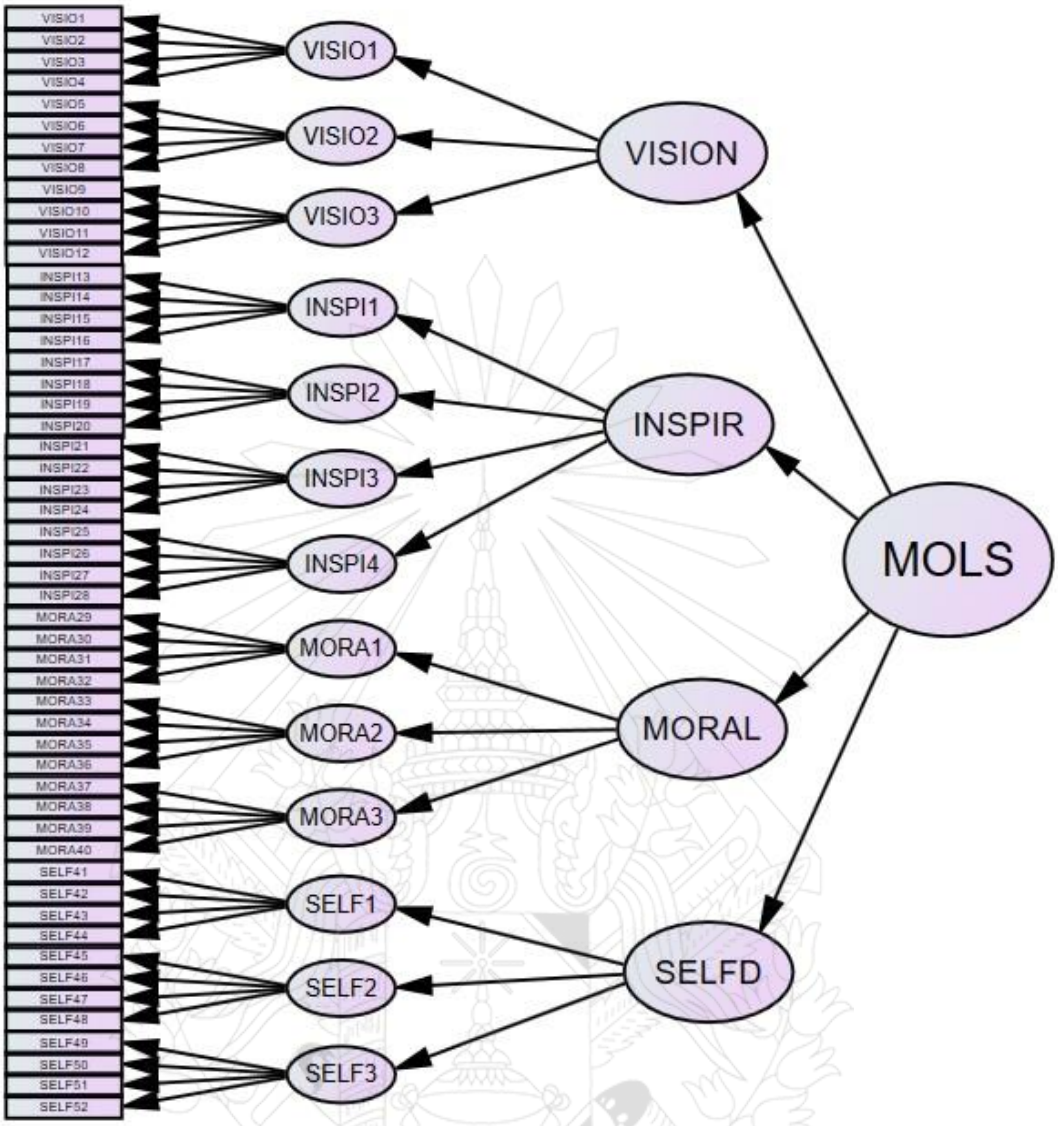
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\overline{X}$ >3.00	S.D.	C.V. ≤20%
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การใส่ใจความรู้			
41. เปิดใจรับสิ่งใหม่ได้ดีในการปฏิบัติงาน	4.34	0.56	12.91
42. ก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.27	0.60	14.03
43. นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.56	13.09
44. ฝึกฝนทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.32	0.56	12.89
รวม	4.31	0.57	13.23
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การใส่ใจสุขภาพจิต			
45. มีความต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข	4.43	0.56	12.63
46. รู้เท่าทันใจตนเองได้ดี	4.42	0.57	12.94
47. เห็นคุณค่าในตนเอง	4.31	0.61	14.03
48. สร้างความสมดุลในชีวิตได้ดี	4.19	0.52	12.47
รวม	4.34	0.57	13.02
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การใส่ใจสุขภาพกาย			
49. ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ	4.45	0.58	12.92
50. ออกกำลังกายเพื่อเสริมบุคลิกภาพตนเอง	4.18	0.61	14.69
51. สร้างวินัยในตนเองในการดูแลสุขภาพกาย	4.31	0.58	13.36
52. ดูแลบุคลิกภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง	4.27	0.57	13.29
รวม	4.30	0.58	13.57
ภาพรวมองค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาตนเอง	4.32	0.57	13.27

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ องค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาตนเอง ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยการใส่ใจความรู้ การใส่ใจสุขภาพจิต และการใส่ใจสุขภาพกาย พบว่า ตัวบ่งชี้ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และตัวบ่งชี้ออกกำลังกายเพื่อเสริมบุคลิกภาพตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.69 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

4.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 โดยการทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักและโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 52 ข้อ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.3.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 52 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 4 โมเดล ดังนี้

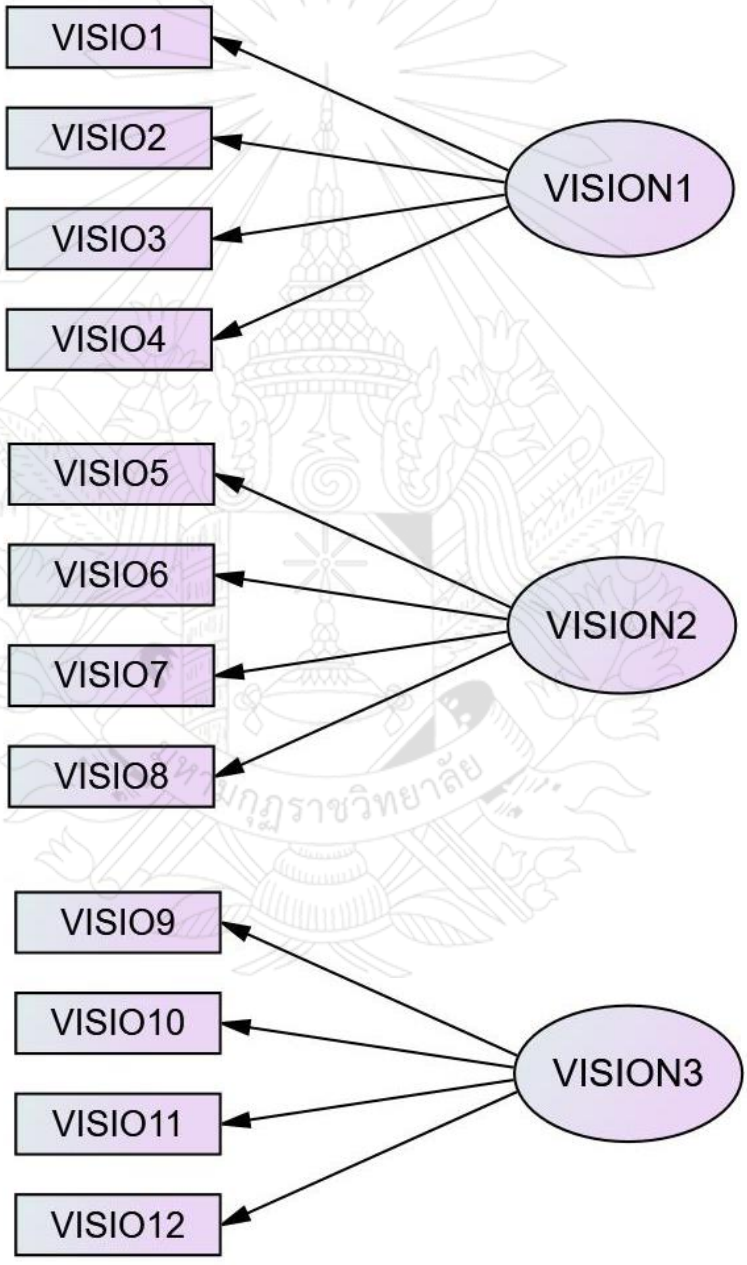
1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้

2) องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้

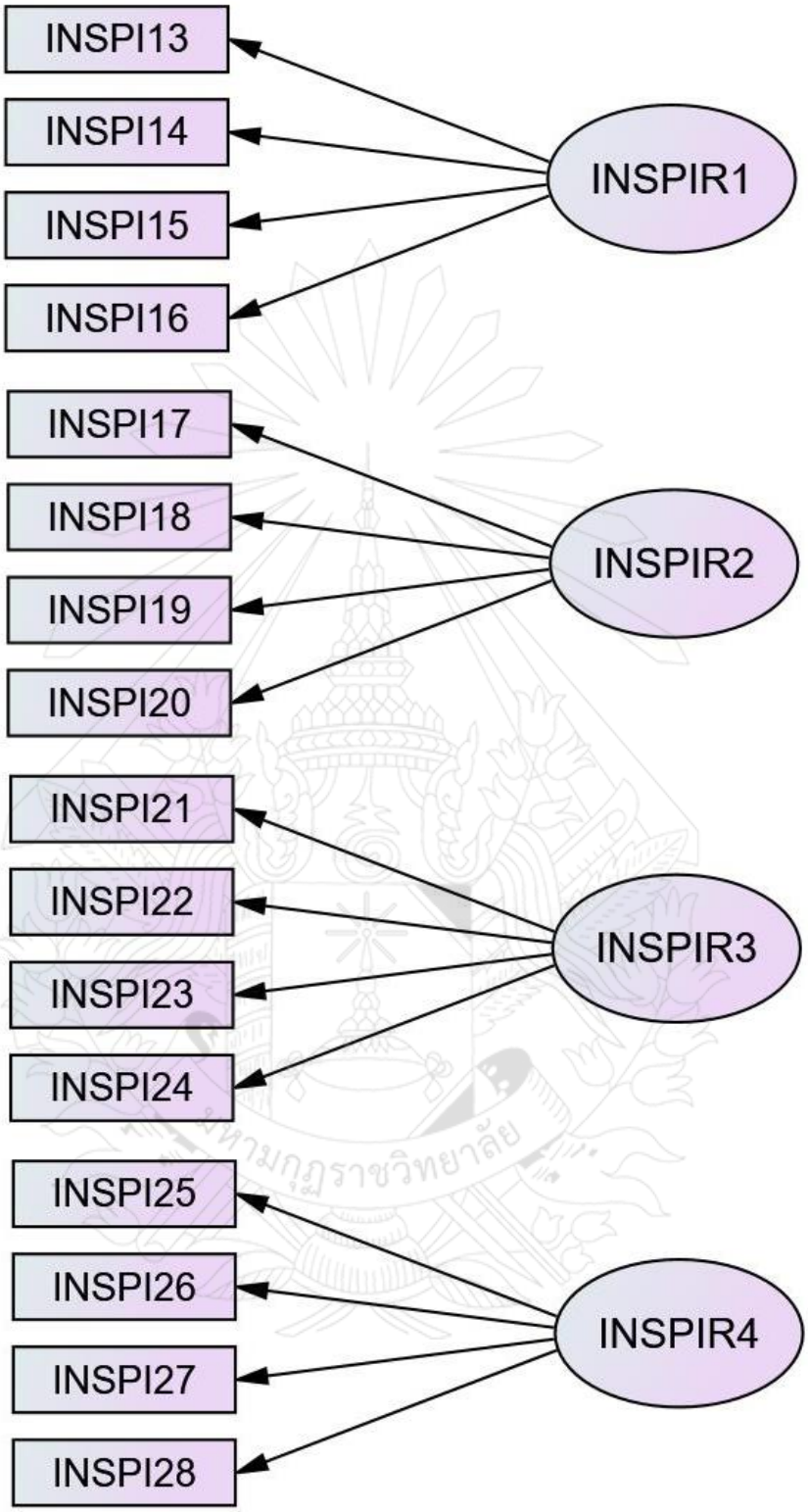
3) องค์ประกอบหลักด้านการมีคุณธรรม มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้

4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้

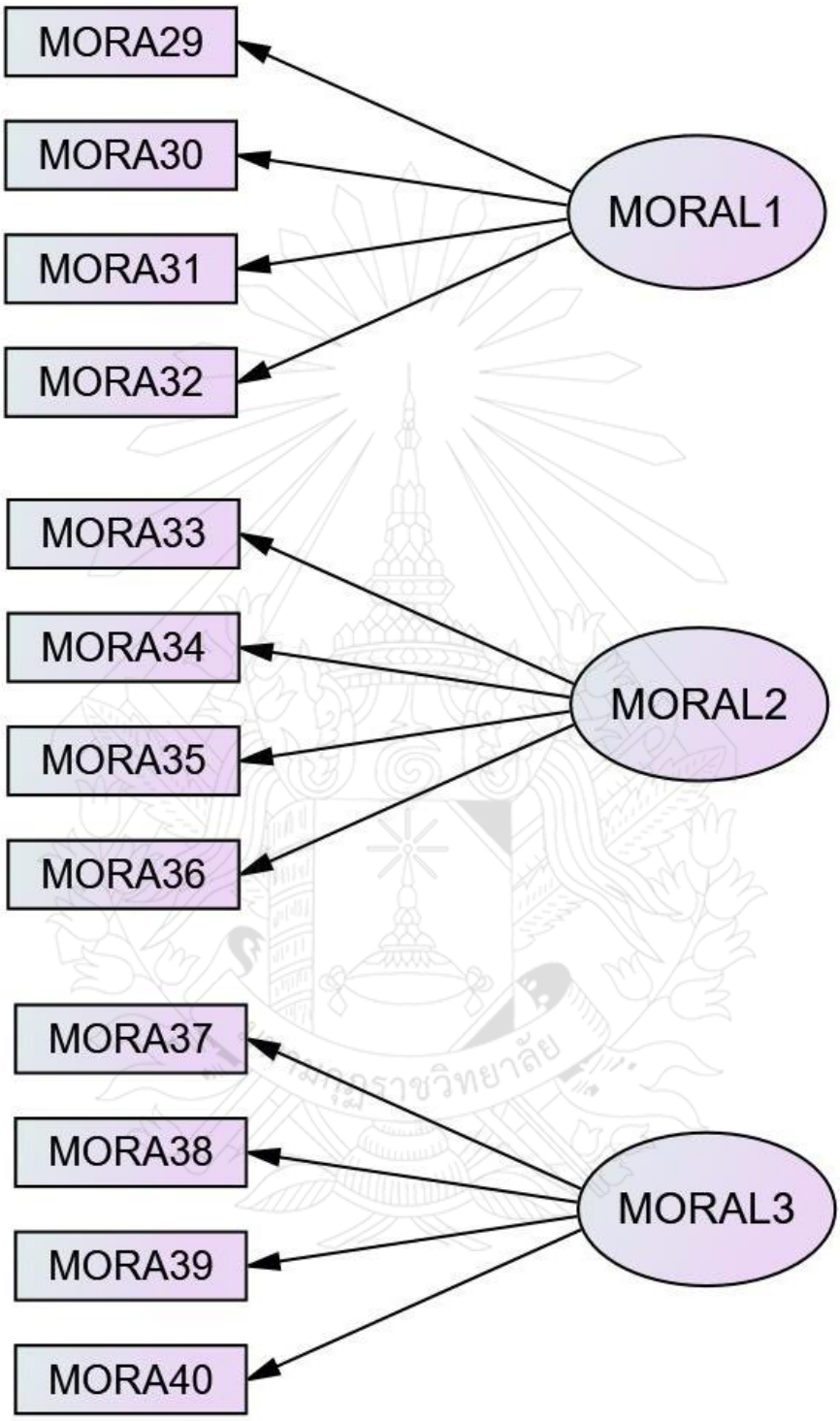
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพดังต่อไปนี้



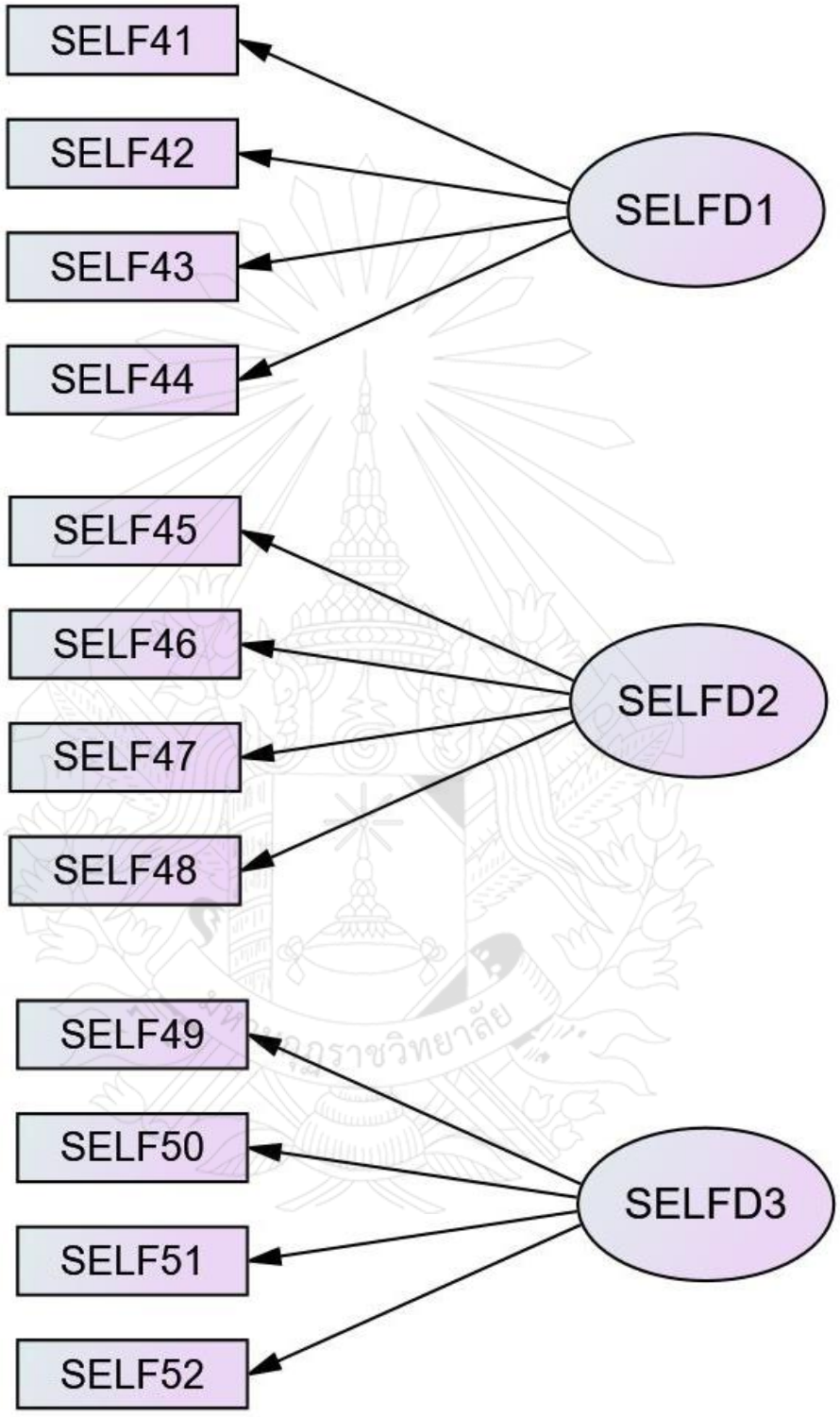
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีวิสัยทัศน์



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างแรงบันดาลใจ



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีคุณธรรม



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเอง

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539) สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-OlkinMeasurers of Sampling Adequacy MSA) ซึ่ง คิมและมัชเลอร์ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่า ใช้ไม่ได้ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.6 - 4.15

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้	VISIO1	VISIO2	VISIO3	VISIO4	VISIO5	VISIO6	VISIO7	VISIO8	VISIO9	VISIO10	VISIO11	VISIO12
VISIO1	1											
VISIO2	.719**	1										
VISIO3	.293**	.398**	1									
VISIO4	.301**	.348**	.502**	1								
VISIO5	.077*	.175**	.262**	.337**	1							
VISIO6	.245**	.307**	.215**	.233**	.395**	1						
VISIO7	.260**	.342**	.238**	.371**	.580**	.399**	1					
VISIO8	.314**	.389**	.459**	.413**	.530**	.538**	.555**	1				
VISIO9	.263**	.433**	.405**	.413**	.432**	.417**	.420**	.533**	1			
VISIO10	.420**	.511**	.520**	.447**	.368**	.353**	.412**	.561**	.586**	1		
VISIO11	.266**	.360**	.264**	.305**	.271**	.309**	.404**	.491**	.424**	.373**	1	
VISIO12	.335**	.371**	.381**	.303**	.310**	.444**	.334**	.476**	.402**	.463**	.610**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

* หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการมีวิสัยทัศน์ (VISION) พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การคิดภาพอนาคต (VISION1) มีตัวบ่งชี้ มีกระบวนการคิดอย่างมีหลักการกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (VISIO1), สามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (VISIO2), มีการนำข้อมูลในอดีตมาปรับใช้ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง (VISIO3), มีการเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม (VISIO4) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) และมีกระบวนการคิดอย่างมีหลักการกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (VISIO1) กับสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (VISIO2) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.719

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การตั้งเป้าหมาย (VISION2) มีตัวบ่งชี้ มีเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการอย่างชัดเจนในอนาคต (VISIO5), มีการพัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายในอนาคตอยู่เสมอ (VISIO6), มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนในการวางเป้าหมายในอนาคต (VISIO7), มีการกำหนดทิศทางสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จได้ (VISIO8) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนในการวางเป้าหมายในอนาคต (VISIO7) กับมีการกำหนดทิศทางสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จได้ (VISIO8) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.555

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้างความก้าวหน้า (VISION3) มีตัวบ่งชี้ มีความต้องการเติบโตในสายงานที่ปฏิบัติ (VISIO 9), มีความภูมิใจในสายงานที่ปฏิบัติ (VISIO10), ได้รับการประสบความสำเร็จในสายงานที่ปฏิบัติ (VISIO11), ต้องการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ (VISIO12) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และได้รับการประสบความสำเร็จในสายงานที่ปฏิบัติ (VISIO11) กับต้องการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ (VISIO12) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.610

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 มี 12 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่นๆเช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978)

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ

ตัวบ่งชี้	INSPI 13	INSP 14	INSPI 15	INSPI 16	INSPI 17	INSPI 18	INSPI 19	INSPI 20	INSPI 21	INSPI 22	INSPI 23	INSPI 24	INSPI 25	INSPI 26	INSPI 27	INSPI 28
INSPI13	1															
INSPI14	.514**	1														
INSPI15	.457**	.551**	1													
INSPI16	.549**	.645**	.717**	1												
INSPI17	.190**	.344**	.284**	.291**	1											
INSPI18	.337**	.373**	.336**	.272**	.561**	1										
INSPI19	.233**	.278**	.358**	.232**	.591**	.607**	1									
INSPI20	.236**	.236**	.356**	.267**	.577**	.643**	.521**	1								
INSPI21	.395**	.524**	.521**	.507**	.238**	.347**	.212**	.273**	1							
INSPI22	.380**	.427**	.528**	.557**	.287**	.259**	.305**	.211**	.421**	1						
INSPI23	.488**	.455**	.523**	.611**	.245**	.289**	.177**	.330**	.489**	.646**	1					
INSPI24	.387**	.385**	.403**	.417**	.196**	.226**	.161**	.235**	.314**	.482**	.555**	1				
INSPI25	.683**	.466**	.431**	.438**	.246**	.330**	.252**	.341**	.416**	.484**	.533**	.292**	1			
INSPI26	.579**	.480**	.356**	.450**	.248**	.301**	.234**	.383**	.397**	.414**	.507**	.344**	.740**	1		
INSPI27	.672**	.478**	.530**	.587**	.244**	.365**	.269**	.305**	.481**	.399**	.492**	.346**	.631**	.628**	1	
INSPI28	.599**	.449**	.457**	.440**	.213**	.286**	.263**	.273**	.429**	.345**	.390**	.355**	.585**	.517**	.637**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

* หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (INSPIR1) มีตัวบ่งชี้ มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม (INSPI13), กระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคม (INSPI14), มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม (INSPI15), มีการรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ได้ดี (INSPI16) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) และมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม (INSPI15) กับมีการรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ได้ดี (INSPI16) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.717

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (INSPIR2) มีตัวบ่งชี้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอย่างดี (INSPI17), กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน (INSPI18), มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ (INSPI19), มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (INSPI20) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน (INSPI18), มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ (INSPI19) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.607

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การยึดมั่นในคุณธรรม (INSPIR3) มีตัวบ่งชี้ ยึดความดีความถูกต้องในการดำเนินชีวิต (INSPI21), ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบคุณธรรมที่ดีงามของสังคม (INSPI22), ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม (INSPI23), รับผิดชอบในการกระทำที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว (INSPI24) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบคุณธรรมที่ดีงามของสังคม (INSPI22) กับช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม (INSPI23) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.646

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมีวินัยในตนเอง (INSPIR4) มีตัวบ่งชี้ มีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต (INSPI25), มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (INSPI26), ตรงต่อเวลาเพื่อสร้างวินัยในตนเอง (INSPI27), มีความตั้งใจในการทำสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จ (INSPI28) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และมีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต (INSPI25), กับมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (INSPI26) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.740

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 มี 34 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆเช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978)

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการมีคุณธรรม

ตัวบ่งชี้	MORA 29	MORA 30	MORA 31	MORA 32	MORA 33	MORA 34	MORA 35	MORA 36	MORA 37	MORA 38	MORA 39	MORA 40
MORA29	1											
MORA30	.468**	1										
MORA31	.267**	.378**	1									
MORA32	.211**	.246**	.424**	1								
MORA33	.260**	.290**	.437**	.545**	1							
MORA34	.192**	.220**	.382**	.469**	.555**	1						
MORA35	.171**	.183**	.216**	.368**	.362**	.374**	1					
MORA36	.183**	.192**	.209**	.297**	.413**	.385**	.567**	1				
MORA37	.166**	.242**	.150**	.259**	.357**	.288**	.464**	.550**	1			
MORA38	.133**	.202**	.184**	.187**	.289**	.290**	.454**	.474**	.635**	1		
MORA39	.120**	.123**	.188**	.312**	.261**	.293**	.358**	.380**	.520**	.543**	1	
MORA40	.145**	.182**	.182**	.292**	.292**	.203**	.411**	.356**	.543**	.573**	.656**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

* หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการมีคุณธรรม (MORAL) พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรับผิดชอบ (MORAL1) มีตัวบ่งชี้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ (MORA29), ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ (MORA30), มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ (MORA31), ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา (MORA32) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ (MORA29) กับปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ (MORA30) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.468

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต (MORAL2) มีตัวบ่งชี้ มีความจริงใจรักษาคำมั่นสัญญาต่อผู้อื่น (MORA33), ยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงาน(MORA34), มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดในการปฏิบัติงาน (MORA35), ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบในการปฏิบัติงาน (MORA36) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และมีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดในการปฏิบัติงาน (MORA35) กับไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบในการปฏิบัติงาน (MORA36) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.567

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยุติธรรม (MORAL3) มีตัวบ่งชี้ มีการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลก่อนตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ (MORA37), มีความเสมอภาคเท่าเทียมให้แก่ผู้อื่น (MORA38), รักษาคำมั่นสัญญาในสิ่งที่ได้ให้ไว้แก่ผู้อื่น (MORA39), กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน (MORA40) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และรักษาคำมั่นสัญญาในสิ่งที่ได้ให้ไว้แก่ผู้อื่น (MORA39) กับกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน (MORA40) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.656

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 มี 36 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978)

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการพัฒนาตนเอง

ตัวบ่งชี้	SELF41	SELF42	SELF43	SELF44	SELF45	SELF46	SELF47	SELF48	SELF49	SELF50	SELF51	SELF52
SELF41	1											
SELF42	.586**	1										
SELF43	.481**	.754**	1									
SELF44	.547**	.704**	.760**	1								
SELF45	.566**	.569**	.608**	.570**	1							
SELF46	.415**	.474**	.403**	.456**	.513**	1						
SELF47	.560**	.568**	.628**	.561**	.632**	.481**	1					
SELF48	.410**	.331**	.256**	.337**	.301**	.221**	.270**	1				
SELF49	.386**	.422**	.327**	.348**	.464**	.390**	.253**	.361**	1			
SELF50	.393**	.240**	.304**	.298**	.394**	.323**	.468**	.359**	.378**	1		
SELF51	.370**	.335**	.428**	.346**	.313**	.255**	.359**	.412**	.463**	.614**	1	
SELF52	.478**	.392**	.411**	.437**	.373**	.235**	.331**	.463**	.469**	.611**	.697**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

* หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการพัฒนาตนเอง (SELFD) พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การใส่ใจความรู้ (SELFD1) มีตัวบ่งชี้ เปิดใจรับสิ่งใหม่ได้ดีในการปฏิบัติงาน (SELF41), ก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (SELF42), นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน (SELF43), ฝึกฝนทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน (SELF44) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) และนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน (SELF43) กับฝึกฝนทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน (SELF44) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.760

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การใส่ใจสุขภาพจิต (SELFD2) มีตัวบ่งชี้ มีความต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข (SELF45), รู้เท่าทันใจตนเองได้ดี (SELF46), เห็นคุณค่าในตนเอง (SELF47), สร้างความสมดุลในชีวิตได้ดี (SELF48) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และมีความต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข (SELF45) กับเห็นคุณค่าในตนเอง (SELF47) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.632

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การใส่ใจสุขภาพกาย (SELFD3) มีตัวบ่งชี้ ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ (SELF49), ออกกำลังกายเพื่อเสริมบุคลิกภาพตนเอง (SELF50), สร้างวินัยในตนเองในการดูแลสุขภาพกาย (SELF51), ดูแลบุคลิกภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง (SELF52) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) และสร้างวินัยในตนเองในการดูแลสุขภาพกาย (SELF51) กับดูแลบุคลิกภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง (SELF52) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.697

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 มี 8 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จากตารางที่ 4.6 - 4.9 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p< .01) ทุกค่าสำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy: MSA) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลหลักการมีวิสัยทัศน์ โมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ โมเดลการมีคุณธรรม และโมเดลการพัฒนาตนเอง ปรากฏผลในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy: MSA) ของโมเดลภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
มีวิสัยทัศน์	3448.050	0.000	0.858
สร้างแรงบันดาลใจ	6143.602	0.000	0.888
มีคุณธรรม	2933.314	0.000	0.857
พัฒนาตนเอง	4438.122	0.000	0.879

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3448.050, 6143.602, 2933.314 และ 4438.122 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.858, 0.888, 0.857 และ 0.879 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมเอ-มอส สร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โมเดลการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีวิสัยทัศน์ (VISION) แสดงในตารางที่ 4.11 และ 4.12

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีวิสัยทัศน์ (VISION)

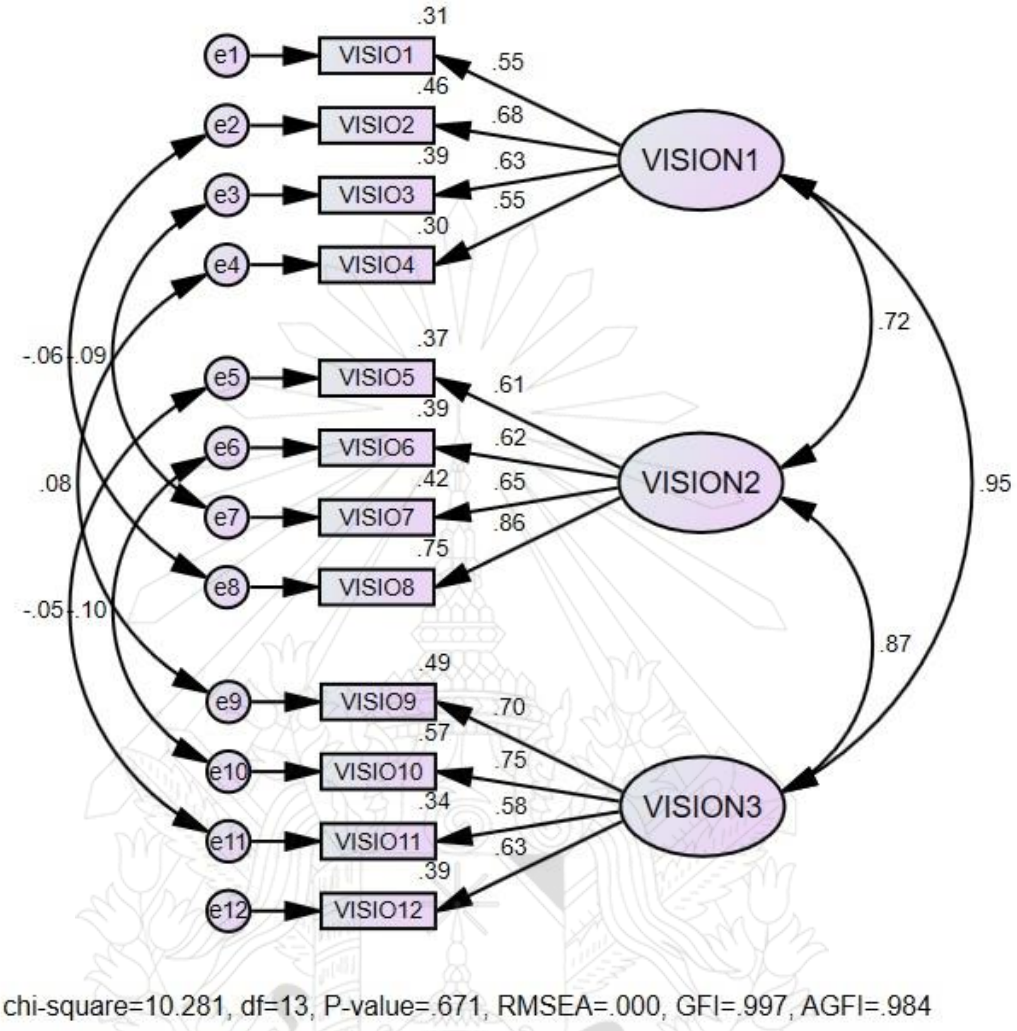
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้
		λ	SE	t	(R^2)	(FS)	(e)
VISIO1	VISIO1	0.55	0.15	7.23**	0.31	.056	0.19
	VISIO2	0.68	0.17	7.83**	0.46	0.11	0.16
	VISIO3	0.63	0.16	7.84**	0.39	0.10	0.18
	VISIO 4	0.55	0.13	7.23**	0.30	0.04	0.17
VISIO2	VISIO 5	0.61	0.05	14.41**	0.37	0.10	0.18
	VISIO 6	0.62	0.05	14.33**	0.39	0.12	0.18
	VISIO 7	0.65	0.05	15.57**	0.42	0.10	0.22
	VISIO 8	0.86	0.09	14.41**	0.75	0.43	0.07
VISIO3	VISIO 9	0.70	0.08	13.40**	0.49	0.10	0.14
	VISIO 10	0.75	0.08	14.28**	0.57	0.12	0.13
	VISIO 11	0.58	0.07	12.88**	0.34	0.07	0.19
	VISIO 12	0.63	0.06	13.41**	0.39	0.06	0.17
Chi-Square = 10.281, df = 13, p = 0.671, GFI = 0.997, AGFI = 0.984, RMSEA = 0.000							

**p < .01

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อย	VISIO1	VISIO2	VISIO3
VISIO1	1		
VISIO2	.67**	1	
VISIO3	.64**	.58**	1

จากตารางที่ 4.11-4.12 สามารถสร้างโมเดลการมีวิสัยทัศน์ได้ดังภาพ



ภาพที่ 4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีวิสัยทัศน์

จากตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 10.281 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 13 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.671 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.984 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.55 - 0.86 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ VISIO1 – VISIO4 เป็นตัวบ่งชี้

ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการคิดภาพอนาคต (VISIO1) ตัวบ่งชี้ที่ VISIO5 – VISIO8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการตั้งเป้าหมาย (VISIO2) ตัวบ่งชี้ที่ VISIO9 - VISIO12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการสร้างความก้าวหน้า (VISIO3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.12 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.58 - 0.67 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโมเดลการมีวิสัยทัศน์ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัวดังสมการ

VISIO1 = (.056) (VISIO1) + (0.11) (VISIO2) + (0.10) (VISIO3) + (0.04) (VISIO4)

VISIO2 = (0.10) (VISIO5) + (0.12) (VISIO6) + (0.10) (VISIO7) + (0.43) (VISIO8)

VISIO3 = (0.10) (VISIO9) + (0.12) (VISIO10) + (0.07) (VISIO11) + (0.06) (VISIO12)

2. โมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) แสดงในตารางที่ 4.13 และ 4.14

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR)

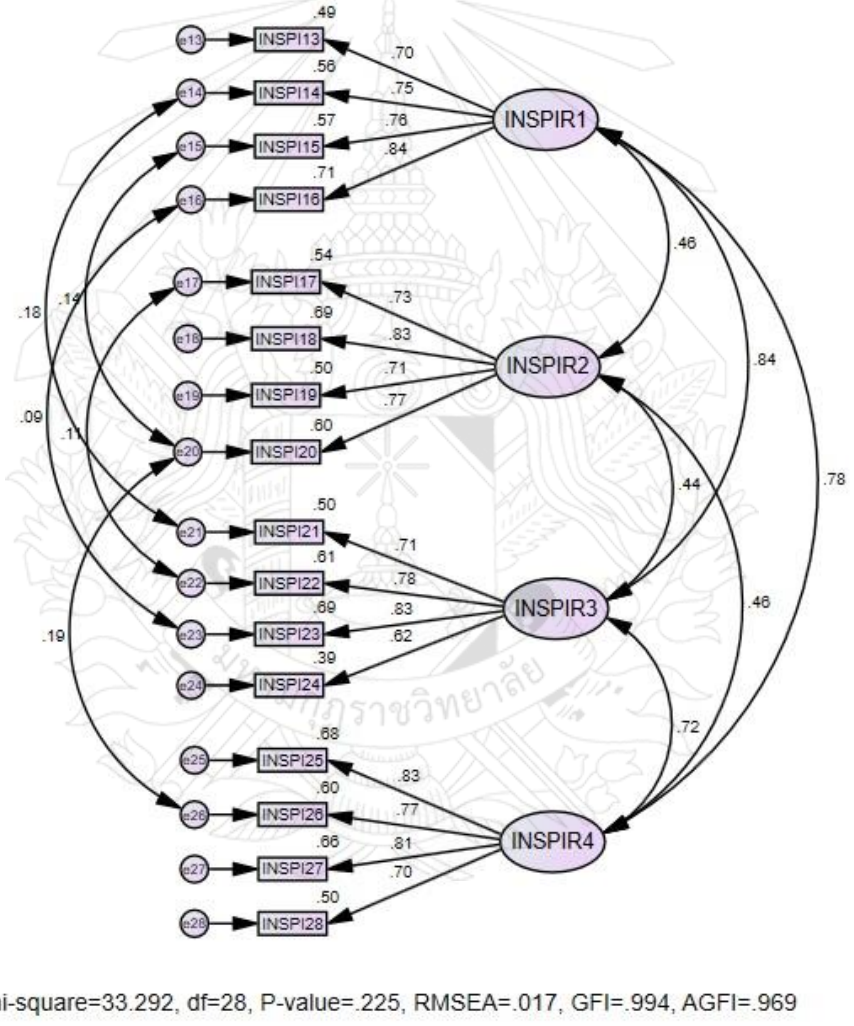
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้
		λ	SE	t	(R^2)	(FS)	(e)
INSPI1	INSPI13	0.70	0.04	17.27**	0.49	0.16	0.14
	INSPI14	0.75	0.06	13.44**	0.56	0.18	0.14
	INSPI15	0.76	0.04	21.67**	0.57	0.15	0.15
	INSPI16	0.84	0.08	17.27**	0.71	0.28	0.10
INSPI2	INSPI17	0.73	0.08	12.25**	0.54	0.17	0.13
	INSPI18	0.83	0.08	13.47**	0.69	0.31	0.08
	INSPI19	0.71	0.06	16.46**	0.50	0.13	0.14
	INSPI20	0.77	0.08	12.25**	0.60	0.21	0.10
INSPI3	INSPI21	0.71	0.10	11.62**	0.50	0.17	0.14
	INSPI22	0.78	0.10	13.64**	0.61	0.17	0.14
	INSPI23	0.83	0.08	16.09**	0.69	0.19	0.08
	INSPI24	0.62	0.07	11.62**	0.39	0.08	0.16
INSPI4	INSPI25	0.83	0.09	11.33**	0.68	0.44	0.08
	INSPI26	0.77	0.08	13.24**	0.60	0.14	0.16
	INSPI27	0.81	0.07	15.48**	0.66	0.28	0.10
	INSPI28	0.70	0.09	11.33**	0.50	0.14	0.17
Chi-Square = 33.292, df = 28, p = 0.225, GFI = 0.994, AGFI = 0.969, RMSEA = 0.017							

**p < .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัวแปร ในองค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบย่อย	INSPI1	INSPI2	INSPI3	INSPI4
INSPI1	1			
INSPI2	.60**	1		
INSPI3	.55**	.52**	1	
INSPI4	.53**	.47**	.53**	1

จากตารางที่ 4.13-4.14 สามารถสร้างโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจได้ดังภาพ



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการสร้างแรงบันดาลใจ

จากตารางที่ 4.13, 4.14 และภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 33.292 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 28, ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.225 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.994 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.969 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.017

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.13, 4.14 และภาพที่ 4.7 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.62 - 0.84 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ INSPI13 - INSPI16 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (INSPI1) ตัวบ่งชี้ที่ INSPI17 – INSPI20 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการมุ่งมั่นทุ่มเทต่องาน (INSPI2) ตัวบ่งชี้ที่ INSPI21 – INSPI24 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบการยึดมั่นในคุณธรรม (INSPI3) ตัวบ่งชี้ที่ INSPI25 – INSPI28 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการมีวินัยในตนเอง (INSPI4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.14 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.52 - 0.60 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโมเดลการสร้างแรงบันดาลใจได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัวดังสมการ

INSPI1 = (0.16) (INSPI13) + (0.18) (INSPI14) + (0.15) (INSPI15) + (0.28) (INSPI16)

INSPI2 = (0.17) (INSPI17) + (0.31) (INSPI18) + (0.13) (INSPI19) + (0.21) (INSPI20)

INSPI3 = (0.17) (INSPI21) + (0.17) (INSPI22) + (0.19) (INSPI23) + (0.08) (INSPI24)

INSPI4 = (0.44) (INSPI25) + (0.14) (INSPI26) + (0.14) (INSPI27) + (0.14) (INSPI28)

3. โมเดลการมีคุณธรรม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีคุณธรรม (MORAL) แสดงในตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีคุณธรรม (MORAL)

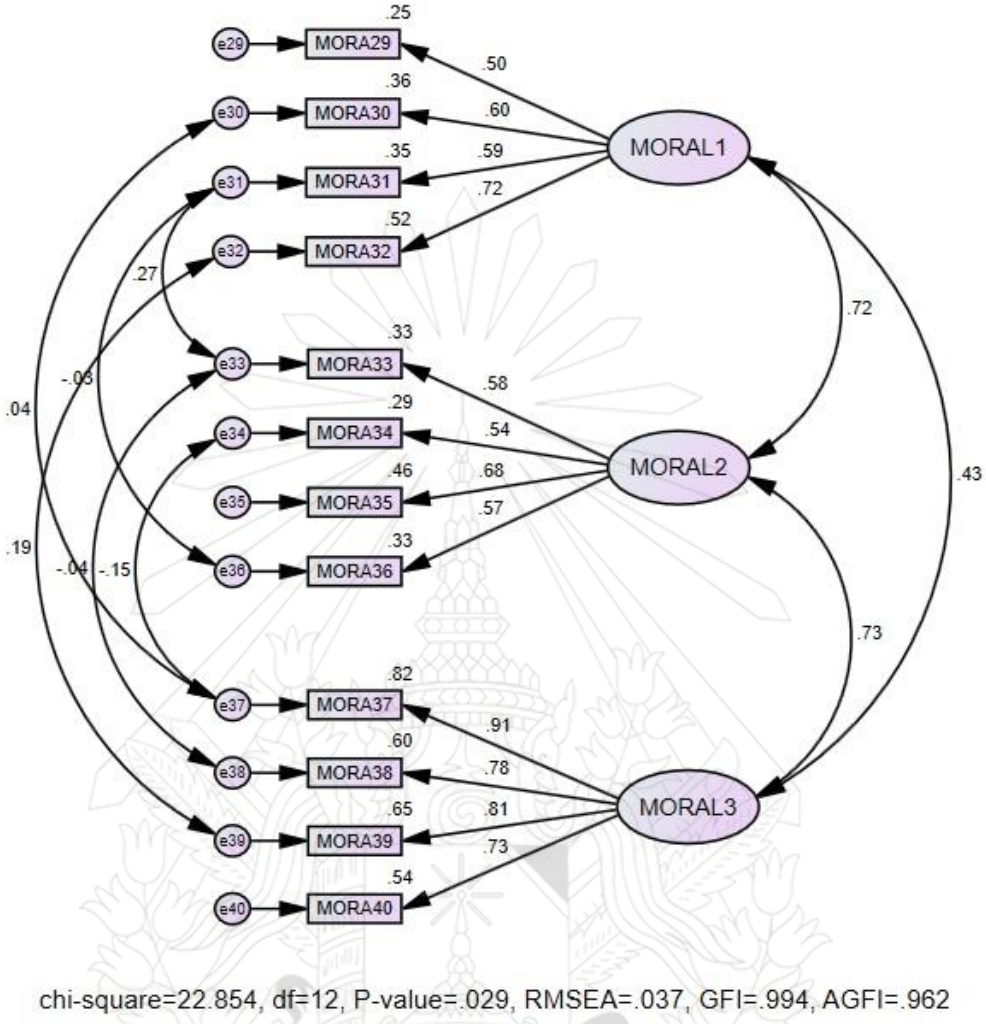
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้
		λ	SE	t	(R^2)	(FS)	(e)
MORA1	MORA29	0.50	0.07	8.53**	0.25	0.09	0.24
	MORA30	0.60	0.08	9.20**	0.36	0.24	0.19
	MORA31	0.59	0.12	6.19**	0.35	0.19	0.20
	MORA32	0.72	0.17	8.53**	0.52	0.36	0.16
MORA2	MORA33	0.58	0.12	9.09**	0.33	0.07	0.21
	MORA34	0.54	0.12	8.67**	0.29	0.06	0.22
	MORA35	0.68	0.13	9.79**	0.46	0.18	0.16
	MORA36	0.57	0.10	9.09**	0.33	0.00	0.19
MORA3	MORA37	0.91	0.12	9.71**	0.82	0.47	0.06
	MORA38	0.78	0.13	8.28**	0.60	0.13	0.13
	MORA39	0.81	0.12	9.21**	0.65	0.28	0.11
	MORA40	0.73	0.09	9.71**	0.54	0.06	0.15
Chi-Square = 22.854, df = 12, p = 0.029, GFI = 0.994, AGFI = 0.962, RMSEA = 0.037							

**p < .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการมีคุณธรรม

องค์ประกอบย่อย	MORA1	MORA2	MORA3
MORA1	1		
MORA2	.73**	1	
MORA3	.76**	.76**	1

จากตารางที่ 4.15-4.16 สามารถสร้างโมเดลการมีคุณธรรมได้ดังภาพ



ภาพที่ 4.8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีคุณธรรม

จากตารางที่ 4.15, 4.16 และภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีคุณธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 22.854 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ = 0.029 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.994 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.962 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.037

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.15, 4.16 และภาพที่ 4.8 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.50 - 0.91 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ MORA29 – MORA32 เป็นตัวบ่งชี้ที่

สำคัญขององค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ (MORA1) ตัวบ่งชี้ที่ MORA33 – MORA36 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความซื่อสัตย์สุจริต (MORA2) ตัวบ่งชี้ที่ MORA37 – MORA40 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความยุติธรรม (MORA3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.73 - 0.76 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโมเดลการมีคุณธรรมได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัวดังสมการ

MORA1 = (0.09) (MORA29) + (0.24) MORA30) + (0.19) (MORA31) + (0.36) (MORA32)

MORA2 = (0.07) (MORA33) + (0.06) (MORA34) + (0.18) (MORA35) + (0.00) (MORA36)

MORA3 = (0.47) (MORA37) + (0.13) (MORA38) + (0.28) (MORA39) + (0.06) (MORA40)

4. โมเดลการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาตนเอง (SELFD) แสดงในตารางที่ 4.17 และ 4.18

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเอง (SELFD)

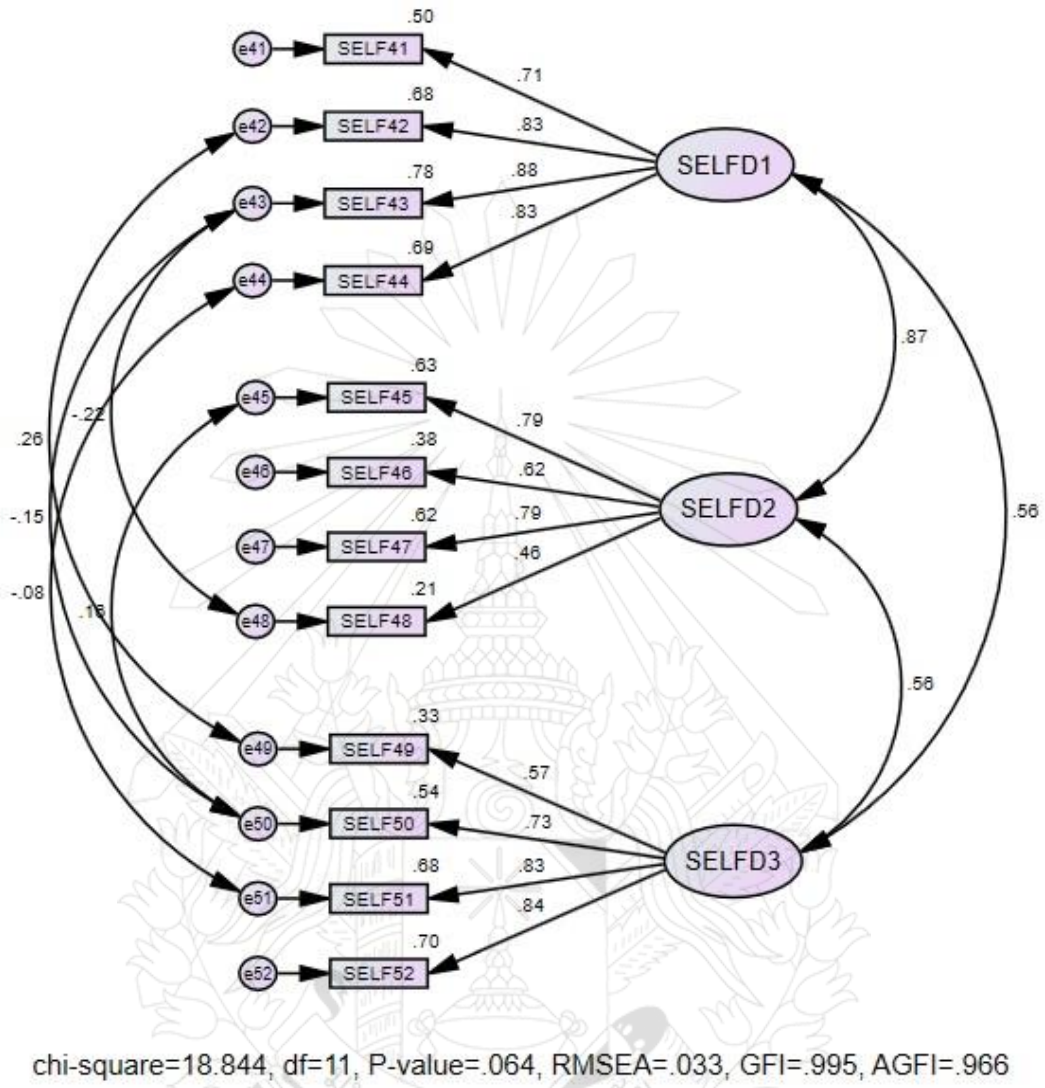
องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้
		λ	SE	t	(R^2)	(FS)	(e)
SELF1	SELF41	0.71	0.05	17.12**	0.50	0.20	0.15
	SELF42	0.83	0.05	21.06**	0.68	0.14	0.11
	SELF43	0.88	0.05	23.03**	0.78	0.36	0.07
	SELF44	0.83	0.07	17.12**	0.69	0.16	0.09
SELF2	SELF45	0.79	0.20	9.22**	0.63	0.15	0.11
	SELF46	0.62	0.18	8.44**	0.38	0.08	0.20
	SELF47	0.79	0.22	9.05**	0.62	0.12	0.14
	SELF48	0.46	0.05	15.11**	0.21	0.08	0.22
SELF3	SELF49	0.57	0.05	14.72**	0.33	0.13	0.22
	SELF50	0.73	0.05	19.19**	0.54	0.19	0.17
	SELF51	0.83	0.05	22.44**	0.68	0.32	0.11
	SELF52	0.84	0.10	14.72**	0.70	0.38	0.10
Chi-Square = 18.844, df = 11, p = 0.064, GFI = 0.995, AGFI = 0.966, RMSEA = 0.033							

**p < .01

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบย่อย	SELF1	SELF2	SELF3
SELF1	1		
SELF2	.58**	1	
SELF3	.60**	.73**	1

จากตารางที่ 4.17-4.18 สามารถสร้างโมเดลการพัฒนาตนเองได้ดังภาพ



ภาพที่ 4.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเอง

จากตารางที่ 4.17, 4.18 และภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาตนเอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 18.844 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.064 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.995 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.966 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.033

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.17, 4.18 และภาพที่ 4.9 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.46 - 0.88 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด

คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ SELF41 - SELF44 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการใส่ใจความรู้ (SELF1) ตัวบ่งชี้ที่ SELF46 – SELF48 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการใส่ใจสุขภาพจิต (SELF2) ตัวบ่งชี้ที่ SELF49 – SELF52 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการใส่ใจสุขภาพกาย (SELF3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.18 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.58 - 0.73 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโมเดลการพัฒนาตนเองได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัวดังสมการ

SELF1 = (0.20) (SELF41) + 0.14) (SELF42) + (0.36) (SELF43) + (0.16) (SELF44)

SELF2 = (0.15) (SELF45) + (0.08) (SELF46) + (0.12) (SELF47) + (0.08) (SELF48)

SELF3 = (0.13) (SELF49) + (0.19) (SELF50) + (0.32) (SELF51) + (0.38) (SELF52)

จากตารางที่ 4.11 - 4.18 และภาพที่ 4.6 - 4.9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทั้ง 4 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากนอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติติทุกค่าแสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 13 ตัว ได้ดังสมการ

VISIO1 = (.056) (VISIO1) + (0.11) (VISIO2) + (0.10) (VISIO3) + (0.04) (VISIO4)

VISIO2 = (0.10) (VISIO5) + (0.12) (VISIO6) + (0.10) (VISIO7) + (0.43) (VISIO8)

VISIO3 = (0.10) (VISIO9) + (0.12) (VISIO10) + (0.07) (VISIO11) + (0.06) (VISIO12)

INSPI1 = (0.16) (INSPI13) + (0.18) (INSPI14) + (0.15) (INSPI15) + (0.28) (INSPI16)

INSPI2 = (0.17) (INSPI17) + (0.31) (INSPI18) + (0.13) (INSPI19) + (0.21) (INSPI20)

INSPI3 = (0.17) (INSPI21) + (0.17) (INSPI22) + (0.19) (INSPI23) + (0.08) (INSPI24)

INSPI4 = (0.44) (INSPI25) + (0.14) (INSPI26) + (0.14) (INSPI27) + (0.14) (INSPI28)

MORA1 = (0.09) (MORA29) + (0.24) MORA30) + (0.19) (MORA31) + (0.36) (MORA32)

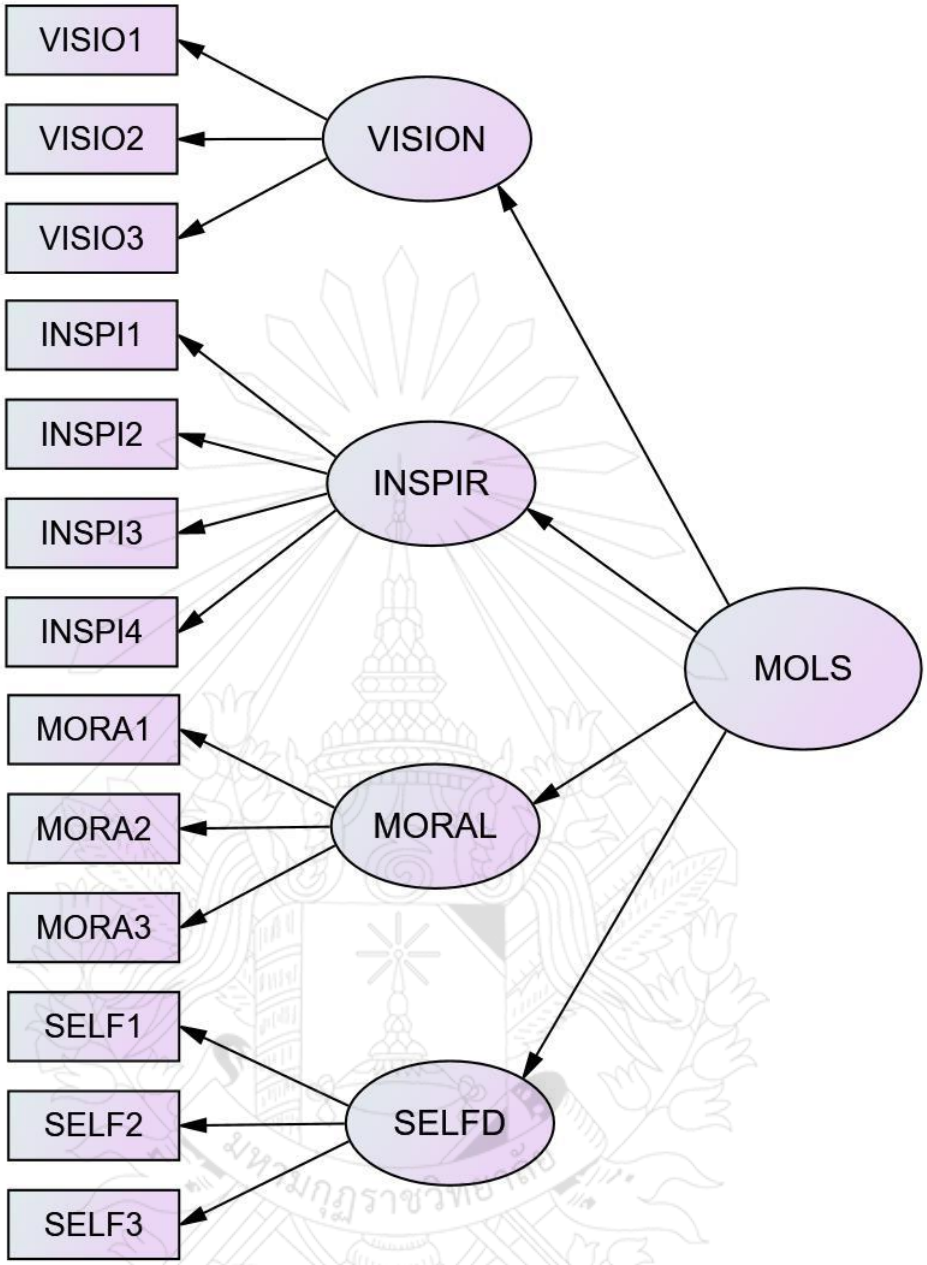
MORA2 = (0.07) (MORA33) + (0.06) (MORA34) + (0.18) (MORA35) + (0.00) (MORA36)

MORA3 = (0.47) (MORA37) + (0.13) (MORA38) + (0.28) (MORA39) + (0.06) (MORA40)

SELF1 = (0.20) (SELF41) + 0.14) (SELF42) + (0.36) (SELF43) + (0.16) (SELF44)
SELF2 = (0.15) (SELF45) + (0.08) (SELF46) + (0.12) (SELF47) + (0.08) (SELF48)
SELF3 = (0.13) (SELF49) + (0.19) (SELF50) + (0.32) (SELF51) + (0.38) (SELF52)

4.3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (VISION) การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การมีคุณธรรม (MORAL) และการพัฒนาตนเอง (SELFD) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียวซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังแสดงในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 13 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตัวบ่งชี้	VISIO1	VISIO2	VISIO3	INSPI1	INSPI2	INSPI3	INSPI4	MORA1	MORA2	MORA3	SELF1	SELF2	SELF3
VISIO1	1												
VISIO2	.672**	1											
VISIO3	.641**	.576**	1										
INSPI1	.676**	.589**	.548**	1									
INSPI2	.567**	.551**	.451**	.604**	1								
INSPI3	.532**	.558**	.580**	.551**	.517**	1							
INSPI4	.593**	.512**	.623**	.532**	.473**	.534**	1						
MORA1	.561**	.540**	.572**	.475**	.448**	.560**	.596**	1					
MORA2	.543**	.533**	.598**	.421**	.429**	.572**	.552**	.728**	1				
MORA3	.518**	.584**	.627**	.375**	.445**	.527**	.563**	.757**	.761**	1			
SELF1	.493**	.578**	.569**	.440**	.351**	.588**	.521**	.676**	.559**	.651**	1		
SELF2	.548**	.682**	.531**	.591**	.543**	.557**	.463**	.518**	.591**	.571**	.575**	1	
SELF3	.557**	.578**	.636**	.602**	.484**	.543**	.517**	.668**	.539**	.521**	.600**	.725**	1

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักพบว่า

องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ (VISION) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การคิดภาพอนาคต (VISIO1) การตั้งเป้าหมาย (VISIO2) การสร้างความก้าวหน้า (VISIO3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการคิดภาพอนาคต (VISIO1) กับการตั้งเป้าหมาย (VISIO2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672

องค์ประกอบหลักการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (INSPI1) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (INSPI2) การยึดมั่นในคุณธรรม (INSPI3) การมีวินัยในตนเอง (INSPI4) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (INSPI1) กับการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (INSPI2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.604

องค์ประกอบหลักการมีคุณธรรม (MORAL) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีความรับผิดชอบ (MORA1) มีความซื่อสัตย์สุจริต (MORA2) มีความยุติธรรม (MORA3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และมีความซื่อสัตย์สุจริต (MORA2) กับมีความยุติธรรม (MORA3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761

องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง (SELFD) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การใส่ใจความรู้ (SELF1) การใส่ใจสุขภาพจิต (SELF2) การใส่ใจสุขภาพกาย (SELF3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการใส่ใจสุขภาพจิต (SELF2) กับการใส่ใจสุขภาพกาย (SELF3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.725

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 ไม่มี เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Mucller, 1978)

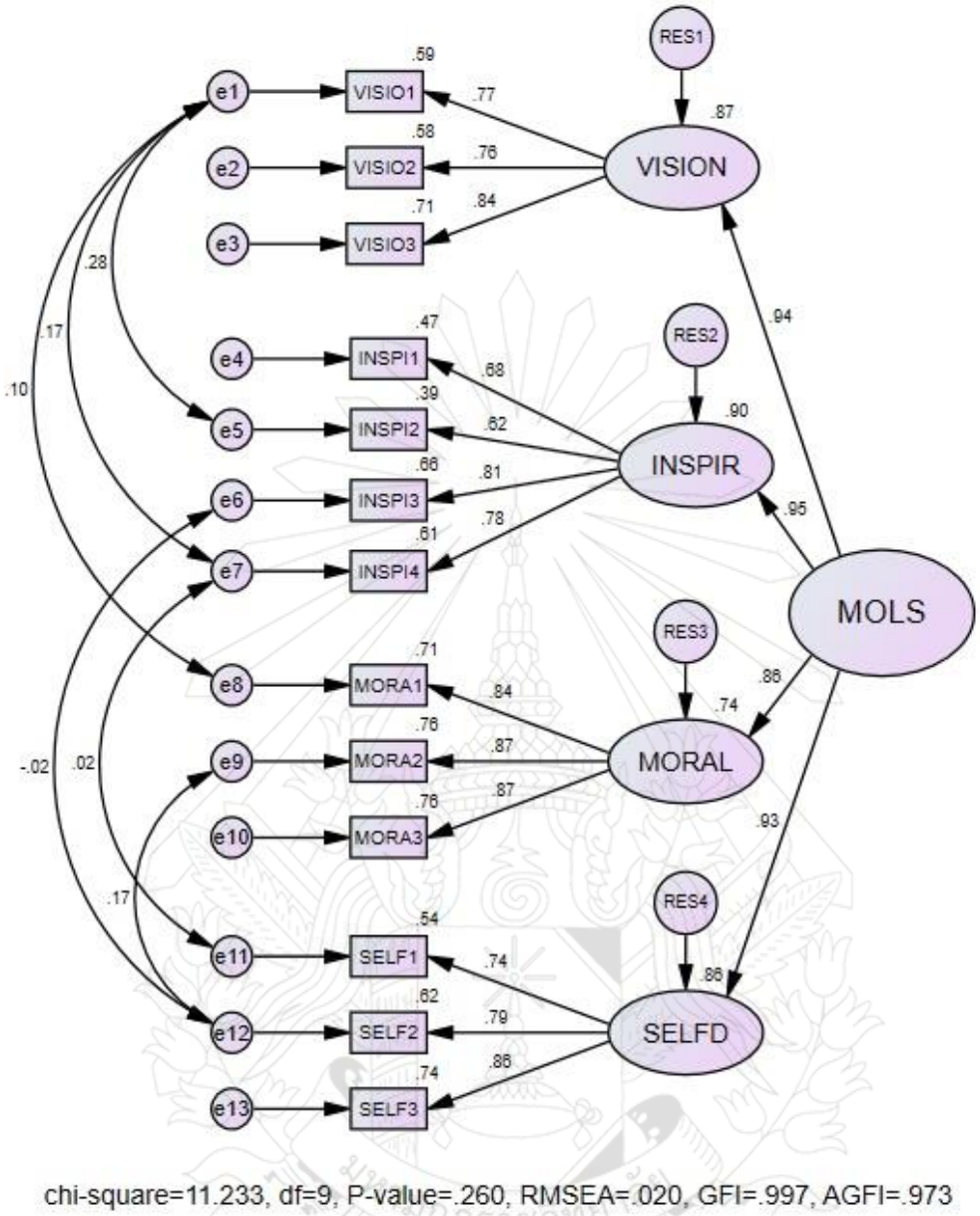
ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้

โมเดล	Baertlett test of Sphericity	P	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	6255.791	0.000	0.914

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 6255.791 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 (P< .01) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.914 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวมีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัชเลอร์ได้เสนอไว้ว่าถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

องค์ประกอบย่อย	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ (VISION)						
VISIO1	0.77	0.04	18.62**	0.59	0.21	0.06
VISIO2	0.76	0.05	18.73**	0.58	0.18	0.08
VISIO3	0.84	0.07	18.62**	0.71	0.27	0.11
องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR)						
INSPI1	0.68	0.05	15.00**	0.47	0.07	0.11
INSPI2	0.62	0.05	14.39**	0.39	0.04	0.10
INSPI3	0.81	0.05	17.67**	0.66	0.33	0.06
INSPI4	0.78	0.08	15.00**	0.61	0.23	0.10
องค์ประกอบย่อยการมีคุณธรรม (MORAL)						
MORA1	0.84	0.03	27.82**	0.71	0.17	0.06
MORA2	0.87	0.04	22.37**	0.76	0.29	0.07
MORA3	0.87	0.04	27.82**	0.76	0.40	0.07
องค์ประกอบย่อยการพัฒนาตนเอง (SELFD)						
SELF1	0.74	0.05	14.60**	0.54	0.17	0.09
SELF2	0.79	0.04	18.74**	0.62	0.12	0.07
SELF3	0.86	0.09	14.60**	0.74	0.46	0.06
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
VISION	0.94	0.06	16.40**	0.87	-	-
INSPIR	0.95	0.06	14.19**	0.90	-	-
MORAL	0.86	0.09	14.19**	0.74	-	-
SELFD	0.93	0.08	12.37**	0.86	-	-
Chi-Square = 11.233, df = 9, p = 0.260, GFI = 0.997, AGFI = 0.973, RMSEA = 0.020						



** p < .01

ภาพที่ 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำต้นแบบ ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 11.233 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.260 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่า

ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.973 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.86- 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การมีวิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การพัฒนาตนเอง (SELFD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และการมีคุณธรรม (MORAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน ดังสมการ

MOLS = (0.94) (VISION) + (0.95) (INSPIR) + (0.86) (MORAL) + (0.93) (SELFD)

4.3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997) รายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
ผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21	การมีวิสัยทัศน์ (VISION)	0.94	การคิดภาพอนาคต (VISIO1)	0.77	VISIO1	0.55
					VISIO2	0.68
					VISIO3	0.63
					VISIO4	0.55
			การตั้งเป้าหมาย (VISIO2)	0.76	VISIO5	0.61
					VISIO6	0.62
					VISIO7	0.65
					VISIO8	0.86
			การสร้างความก้าวหน้า (VISIO3)	0.84	VISIO9	0.70
					VISIO10	0.75
					VISIO11	0.58
					VISIO12	0.63
	การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR)	0.95	การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (INSPI1)	0.68	INSPI13	0.70
					INSPI14	0.75
					INSPI15	0.76
					INSPI16	0.84
			การมุ่งมั่นทุ่มเทต่องาน (INSPI2)	0.62	INSPI17	0.73
					INSPI18	0.83
					INSPI19	0.71
					INSPI20	0.77
			การยึดมั่นในคุณธรรม (INSPI3)	0.81	INSPI21	0.71
					INSPI22	0.78
					INSPI23	0.83
					INSPI24	0.62
			การมีวินัยในตนเอง (INSPI4)	0.78	INSPI25	0.83
					INSPI26	0.77
					INSPI27	0.81
					INSPI28	0.70

ผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21	องค์ประกอบหลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
	การมีคุณธรรม (MORAL)	0.86	ความรับผิดชอบ (MORA1)	0.84	MORA29	0.50
					MORA30	0.60
					MORA31	0.59
					MORA32	0.72
			ความซื่อสัตย์สุจริต (MORA2)	0.87	MORA33	0.58
					MORA34	0.54
					MORA35	0.68
					MORA36	0.57
			ความยุติธรรม (MORA3)	0.87	MORA37	0.91
					MORA38	0.78
					MORA39	0.81
					MORA40	0.73
	การพัฒนาตนเอง (SELFD)	0.93	การใส่ใจความรู้ (SELF1)	0.74	SELF41	0.71
					SELF42	0.83
					SELF43	0.88
					SELF44	0.83
			การใส่ใจสุขภาพจิต (SELF2)	0.79	SELF45	0.79
					SELF46	0.62
					SELF47	0.79
					SELF48	0.46
			การใส่ใจสุขภาพกาย (SELF3)	0.86	SELF49	0.57
					SELF50	0.73
					SELF51	0.83
					SELF52	0.84

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก ทั้งองค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.86 - 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การมีวิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การพัฒนาตนเอง (SELFD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และการมีคุณธรรม (MORAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)

ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ (VISION) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.76 - 0.84 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การสร้างความก้าวหน้า (VISIO3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การคิดภาพอนาคต (VISIO1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 และการตั้งเป้าหมาย (VISIO2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.76

2. องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.62- 0.81 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การยึดมั่นในคุณธรรม (INSPI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 การมีวินัยในตนเอง (INSPI4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (INSPI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.68 และการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน(INSPI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.62

3. องค์ประกอบย่อยการมีคุณธรรม (MORAL)น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.84 - 0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความซื่อสัตย์สุจริต (MORA2) และความยุติธรรม (MORA3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ความรับผิดชอบ (MORA1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84

4. องค์ประกอบย่อยการพัฒนาตนเอง (SELFD) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.74 - 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การใส่ใจสุขภาพกาย (SELF3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 การใส่ใจสุขภาพจิต (SELF2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 และการใส่ใจความรู้ (SELF1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.46 - 0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสำนักงานในสังกัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 651 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเพื่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเคราะห์เอกสารเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระดับการบริหารงาน ผลการศึกษาดังกล่าว ได้แก่องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การคิดภาพอนาคต (2) การตั้งเป้าหมาย (3) การสร้างความก้าวหน้า 2) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (3) การยึดมั่นในคุณธรรม (4) การมีวินัยในตนเอง 3) การมีคุณธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบ (2) ความซื่อสัตย์สุจริต (3) ความยุติธรรม และ 4) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การใส่ใจความรู้ (2) การใส่ใจสุขภาพจิต (3) การใส่ใจสุขภาพกาย

5.1.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การคิดภาพอนาคต การตั้งเป้าหมาย และการสร้างความก้าวหน้า พบว่า ตัวบ่งชี้ต้องการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และตัวบ่งชี้มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนในการวางเป้าหมายในอนาคต มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.13 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน การยึดมั่นในคุณธรรม และการมีวินัยในตนเอง พบว่า ตัวบ่งชี้มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และตัวบ่งชี้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบคุณธรรมที่ดีงามของสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.01 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรม พบว่า ตัวบ่งชี้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และตัวบ่งชี้มีความเสมอภาคเท่าเทียมให้แก่ผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 13.28 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การใส่ใจความรู้ การใส่ใจสุขภาพจิต และการใส่ใจสุขภาพกาย พบว่า ตัวบ่งชี้ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และตัวบ่งชี้ออกกำลังกายเพื่อเสริมบุคลิกภาพตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.69 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

5.1.3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สังเคราะห์มาจากทฤษฎี และงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการทดสอบตามลำดับดังนี้ คือ 1) การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ 2) ทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และ 3) การทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สังเคราะห์มาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเนื่องจากเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม จึงสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

5.1.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p< .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องอย่างกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (VISION) การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การมีคุณธรรม (MORAL) และการพัฒนาตนเอง (SELFD) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P< .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องอย่างกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การพัฒนาตนเอง (SELFD) การมีวิสัยทัศน์ (VISION) และการมีคุณธรรม (MORAL) ตามลำดับทุกค่า

5.1.3.3 การตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 สำหรับองค์ประกอบหลัก และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.86- 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การมีวิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การพัฒนาตนเอง (SELFD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และการมีคุณธรรม (MORAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อย สามารถสรุปได้ ดังนี้ องค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ (VISION) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.76 - 0.84 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การสร้างความก้าวหน้า (VISIO3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การคิดภาพอนาคต (VISIO1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 และการตั้งเป้าหมาย (VISIO2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.76 องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.62- 0.81 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การยึดมั่นในคุณธรรม (INSPI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 การมีวินัยในตนเอง (INSPI4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (INSPI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.68 และการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (INSPI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.62 องค์ประกอบย่อยการมีคุณธรรม (MORAL) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.84 - 0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความซื่อสัตย์สุจริต (MORA2) และความยุติธรรม (MORA3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ความรับผิดชอบ (MORA1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 องค์ประกอบย่อยการพัฒนาตนเอง (SELFD) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.74 - 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การใส่ใจสุขภาพกาย (SELF3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 การใส่ใจสุขภาพจิต (SELF2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 และการใส่ใจความรู้ (SELF1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 52 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 2) องค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง 3) การตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว ทั้งนี้ เหตุผลประการหนึ่ง อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1.1 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีวิสัยทัศน์เป็นการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้ เปรียบเสมือนแผนที่ที่ชัดเจน บอกทิศทางและจุดหมายปลายทางให้เราได้รู้ว่ากำลังมุ่งหน้าไปไหนในชีวิตหรือในองค์กร มันเป็นภาพอนาคตที่เราอยากเห็น เป็นเป้าหมายสูงสุดที่เราต้องการจะบรรลุให้ได้การมีวิสัยทัศน์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตส่วนตัวหรือในองค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้เราเดินไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา คนไว (2565, หน้า 19) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำแนวใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้สมาชิกรับทราบได้ชัดเจน เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้นำผ่านข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 24) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สรุป การมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วยสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคต และสอดคล้องกับ พรพิมล แก้วอุทัศน์ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรม โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการกำหนดทิศทางสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 10 มีความภูมิใจในสายงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี ไตรโยธี (2565, หน้า 23-24) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จลุล่วงในแต่ละวันแต่ละสัปดาห์ และแต่ละเดือน อย่างชัดเจนและเจาะจงโดยครอบคลุมทั้งด้านชีวิตครอบครัว และการทำงาน ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวซึ่งเป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้ และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และสอดคล้องกับ ศิริสุดา แก้วมณีชัย

(2563, หน้า 36) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานการมีเป้าหมายจะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้น เกิดกำลังใจ เกิดสมาธิ และเกิดแรงผลักดันสู่ความสำเร็จในชีวิต

5.2.1.2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสร้างแรงบันดาลใจ คือพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ที่ทำให้เราลุกขึ้นมาทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่น ไม่ว่าจะเป็นการทำงานการเรียน การมีแรงบันดาลใจจะช่วยให้เราสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ และก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ การสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องที่ทำได้เพียงครั้งเดียว แรงบันดาลใจอาจจะมา และไปได้ตลอดเวลา แต่สิ่งสำคัญคือเราต้องรู้จักวิธีที่จะจุดประกายแรงบันดาลใจของตัวเองขึ้นมาใหม่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 47) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวกแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับ ดลฤดี ไชยศิริ (2563, หน้า 23) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนถึงกระบวนการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายอย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความพยายาม มุ่งมั่น อดทนต่อการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 16 มีการรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 18 กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ที่ 23 ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม และตัวบ่งชี้ที่ 25 มีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอช และไชเออร์ (Wrosch & Scheier, 2003, p.30) กล่าวว่า การพร้อมรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์จึงเป็นหนทางที่เหมาะสมและสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตในปัจจุบันของเราได้ กลยุทธ์ในการรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่หนักหน่วงนั้นมีหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนมุมมองให้เป็นไปในทางบวก (Positive reframing) การมีอารมณ์ขัน (Humour) หรือ แม้แต่การยอมรับความจริงต่อสิ่งที่เกิดขึ้น (Acceptance) สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐนฤเบศ วงศ์ภัทรโสภณ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า การแสดงออกถึงพื้นฐานแรงจูงใจของบุคคลในแง่หนึ่งเป็นความกระตือรือร้นเชิงจัดการมีการเชื่อมโยงโดยตรงและเชิงบวกกับการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้พวกเขาพบคุณค่าในการแสวงหาความเหมาะสมระหว่างโอกาสในการทำงานภายในและแรงบันดาลใจในอาชีพของพนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การมีความอดทน ความรับผิดชอบ การมีภาวะผู้นำ การตรงต่อเวลา บุคลิกของบุคคล มีความกล้าหาญกล้าแสดงออก และการกระทำซึ่งอาศัยความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ มีความตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่หวั่นวิตกต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรค

ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ความอดทน ความรับผิดชอบ การมีภาวะผู้นำ การตรงต่อเวลา บุคลิกของบุคคล มีความกล้าหาญกล้าแสดงออก และมีความตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่หวั่นวิตกต่อสิ่งที่เป็นอุปสรรค รวมไปถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

5.2.1.3 องค์ประกอบการมีคุณธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีคุณธรรม คือคุณสมบัติที่ดีงามที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ เป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้ทางให้เราเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม การมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ การปลูกฝังคุณธรรมให้กับเด็ก ๆ ตั้งแต่ยังเล็ก จะช่วยให้พวกเขามีชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การส่งเสริมคุณธรรมในสังคมจะช่วยสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์ และโจแฮนสัน (Carr & Johansson, 2021, p.7) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่มากกว่าคนมารวมกันเป็นกลุ่มโดยอ้างผลการสำรวจผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้มีอำนาจ สมาชิกในทีม ฯลฯ ในหน่วยงานแห่งหนึ่งพบว่า ทีมที่มีความสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นมาจากประสิทธิภาพการสื่อสารที่สมาชิกในทีมสามารถทำได้อย่างเต็มที่ และทีมมีความตระหนักในวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ เปรียบได้กับทีมฟุตบอลที่รวมดารานักเตะชั้นยอดสู้กับทีมที่เป็นแชมป์ ถ้าดูในรูปการแล้วย่อมสู้ทีมที่เป็นแชมป์ไม่ได้ เพราะทีมที่เป็นแชมป์มีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอมาเป็นเวลานาน การประสานงาน การสื่อสารติดต่อกัน ทำให้เกิดทักษะที่จะเล่นเข้าขากันอย่างคล่องแคล่ว จึงพิชิตชัยชนะได้ ส่วนทีมดาราแม้จะดูน่าเกรงขามเพราะผู้เล่นชั้นเยี่ยมหลายคน แต่เป็นลักษณะเพียงการรวมกลุ่มดาราฟุตบอลเท่านั้น การประสานงานจึงทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร เหมือนกับทีมที่เป็นแชมป์ เพียงแค่นี้คงพอมองเห็นแล้วว่า “ทีมมีคุณค่ามากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกัน” สอดคล้องกับ อนิสา กอมะ (2565, หน้า 14) กล่าวว่า สภาพของคุณงามความดีที่อยู่ภายในจิตใจที่ใช้เป็นข้อยึดถือในการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งอยู่ภายในกรอบของศีลธรรม จริยธรรม และเป็นสิ่งที่กำกับจิตใจในการดำเนินชีวิต เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความเสียสละ ความพากเพียร ความละอายต่อความชั่วทั้งปวงซึ่งถ้าหากใช้คุณธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติจะสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและส่งผลให้การบริหารงานต่างๆประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง และสอดคล้องกับพระมหาชานนท์ ชัยมงคล (2561, หน้า 16) กล่าวว่า สภาพหรือคุณลักษณะของคุณงามความดีซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม อีกนัยหนึ่ง คือสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจาและจิตใจ เมื่อบุคคลใดประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมแล้ว ยอมเกิดคุณค่าแก่บุคคลนั้นตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 37 มีการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลก่อนตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 29 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาทิพย์ สร้วงสุวรรณ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า เป็นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเที่ยงตรง ไม่ตัดสินใจเพราะความรักใคร่ ลำเอียงหรือความชอบพอ แต่ตัดสินใจสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ความเป็นเหตุเป็นผล ความยุติธรรม คือการที่บุคคลมีความหนักแน่น

ในการตัดสินใจโดยยึดถือความถูกต้อง ความเที่ยงธรรมเป็นหลัก ผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเมื่อได้รับอำนาจในการตัดสินใจหรือเลือกหนทางการปฏิบัติ สิ่งที่เลือกตัดสินใจนั้นไม่ได้เป็นไปเพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้ใดผู้หนึ่ง คำนึงว่าการตัดสินใจนั้นต้องก่อให้เกิดให้ประโยชน์ต่อบุคคลทุกฝ่าย ไม่ตัดสินใจหรือดำเนินการเพื่อให้เกิดผลต่อบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ไม่คำนึงว่าเป็นบุคคลใกล้ชิด ผู้ใหญ่ คนในครอบครัวจะได้รับผลดีผลเสียต่อการตัดสินใจ แต่ให้คำนึงถึงความถูกต้องในการปฏิบัติตัดสินใจไม่ปฏิบัติตัดสินใจตามอารมณ์ ความชอบความใกล้ชิด ความใคร่ แต่จะดำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เป็นธรรม และสอดคล้องกับ ปรียานุช วัฒนกูล (2563, หน้า 15) กล่าวว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่ การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควรถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรมรวมไปถึงการไม่คิดคดทรยศไม่คดโกงและหลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา และการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดาเนินไปด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความระมัดระวังและเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม

5.2.1.4 องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่เราใช้พัฒนาศักยภาพของตัวเองให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือพฤติกรรม เพื่อให้เราสามารถเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความพยายามและความสม่ำเสมอ ไม่ใช่เรื่องที่ทำได้เพียงครั้งเดียว การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เราเติบโตเป็นคนที่ดีขึ้นและมีความสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วินัย เพชรช่วย (2565, ออนไลน์) กล่าวว่า การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือมีความเหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถใช้เทคนิคที่สำคัญอันได้แก่ การดำเนินกิจกรรมการแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือการตั้งเป้าหมายของตนเองไว้ เพื่อทำให้ตนเองสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเอง สอดคล้องกับ ฟาริดา สุริยะพงศ์ไชย (2564, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ด้วยความรู้สึกที่ดี รู้จักเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น ลดความเห็นแก่ตัว ความกลัว สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และทบทวนความต้องการที่แท้จริงของตนเองเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ภูภณ ธรรมสวัสดิ์ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีลักษณะผู้นำที่ดี มีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่การจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ของผู้นำ

แต่ละคนที่แตกต่างกัน และการสร้างภาวะผู้นำต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะเกิดภาวะผู้นำขึ้นโดยสมบูรณ์

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 43 นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 48 สร้างความสมดุลในชีวิตได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเข้าใจในภาระงาน มีทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างชัดแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่ทรงคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้มีความเข้าใจขอบข่ายโครงสร้างทางการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่นักเรียนในทางที่ดีสอดคล้องกับ นิมิต สุ่ยอุบล (2562, หน้า 48) กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการช่วยเสริมสร้างให้บุคคลสามารถประกอบภารกิจและดำรงชีวิตอยู่อย่างประสิทธิภาพรวมทั้ง ทำให้บุคคลปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและมีความแข็งแรงทนทานมีความคล่องแคล่วว่องไว ที่จะประกอบภารกิจประจำวันให้ลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจและอารมณ์ควบคู่กันไปด้วย ในเรื่องของสุขภาพส่วนบุคคลนั้น ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับสมรรถภาพทางกาย หรืออาจจะกล่าวว่ามีรากฐานจากการมีสุขภาพดีถ้ามีร่างกายอ่อนแอ สุขภาพไม่สมบูรณ์ความสามารถของร่างกายที่จะปรกอบภารกิจต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันก็ลดน้อยลงด้วย และสอดคล้องกับ นายภูมิวรพล กุณทา (2563, หน้า 19) กล่าวว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้และเข้าใจควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกทางกาย วาจาและความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นจัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสมพร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและมีความสุข

5.2.2 การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องอย่างกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่นได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 6-7) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไป และเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การมีวิสัยทัศน์ (VISION) การพัฒนาตนเอง (SELFD) และการมีคุณธรรม (MORAL) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ดังนี้ คือ 1) องค์ประกอบความร่วมมือ 2) องค์ประกอบความรู้ดิจิตอลมี 3) องค์ประกอบวิสัยทัศน์ดิจิตอล และ 4) องค์ประกอบการสื่อสาร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 60 พฤติกรรมบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ/น้อยกว่า 20 % เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์ประกอบหลัก และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ซึ่งจากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การมีวิสัยทัศน์ (VISION) การพัฒนาตนเอง (SELFD) และการมีคุณธรรม (MORAL) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพลังขับเคลื่อนทำให้เรามีแรงที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มความมั่นใจ ช่วยให้เรามั่นใจในตัวเองมากขึ้น ช่วยให้เราคิดบวกมองโลกในแง่ดีและเห็นโอกาสใหม่ ๆ สร้างความสุขทำให้เรารู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับชีวิต ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเมื่อเรามีเป้าหมายที่ชัดเจน จะเป็นแรงผลักดันให้เราพยายาม หาสิ่งที่ตนเองรัก ได้ทำในสิ่งที่ชอบจะทำให้เรารู้สึกมีความสุข และอยากทำมันต่อไป มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะช่วยเปิดโลกทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจจากคนอื่นโดยศึกษาชีวิตของคนที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างแรงบันดาลใจ เช่น ฟังเพลง ทำสมาธิ อ่านหนังสือ และสามารถฉลองความสำเร็จ การฉลองความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ จะช่วยเพิ่มกำลังใจให้กับเรา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา พิมพ์จันทร์ (2565, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู พบว่า องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Out of Comfort Zone) องค์ประกอบที่ 2 การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork) องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนการเรียนรู้อย่าง

สม่ำเสมอ (Up-skill Re-skill) และองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาคุณภาพด้านบุคลากรซึ่งบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านต่างๆของสถานศึกษาทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาตลอดจนคุณภาพของนักเรียนเกิดประสิทธิภาและประสิทธิผล และสอดคล้องกับ ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งคุณงามความดีโดยการกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดีลักษณะที่บ่งบอกถึงการประพฤติตามกฎเกณฑ์ของสังคม ที่มีผลต่อตนเองและสังคมโลกให้เกิดความสงบสุข เป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในกฎระเบียบของสังคมอย่างถูกต้องเหมาะสม

5.2.3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการสร้างความก้าวหน้า (0.84) องค์ประกอบการคิดภาพอนาคต (0.77) และองค์ประกอบการตั้งเป้าหมาย (0.76) ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างความก้าวหน้าแก่ตนเองให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านการงาน การศึกษาหรือชีวิตส่วนตัว เป็นการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นการสร้างความก้าวหน้าเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความพยายามและความอดทน ไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืน แต่ถ้าเราตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเราจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ เนื่องจากเพราะอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา หรืออาจารย์นั่นมีบริบทความแตกต่างในการพัฒนา สายอาชีพจากอาชีพอื่น ๆ กระบวนการการพัฒนาในสายอาชีพมีความแตกต่างและเฉพาะเจาะจง ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา คือการพัฒนาตัวเองตลอดเวลาในเรื่องการค้นคว้าวิจัย การเรียน การสอนที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมอยู่สม่ำเสมอให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ การบริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั่นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษามั่นคง และเป็นการสร้างบุคลากรในอนาคตให้มีความรู้ต่อไป สอดคล้องกับ สุภาวดี ไตรโยธี (2565, หน้า 23-24) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จลุล่วงในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ และแต่ละเดือน อย่างชัดเจนและเจาะจงโดยครอบคลุมทั้งด้านชีวิต ครอบครัวและการทำงาน ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวซึ่งเป็นเป้าหมายที่สามารถวัดได้และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และสอดคล้องกับ ศิริสุดา แก้วมณีชัย (2563, หน้า 36) กล่าวว่า การสร้างความก้าวหน้าเป็นการตั้งเป้าหมายช่วยสร้างภาพหรือกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานการมีเป้าหมายจะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้น เกิดกำลังใจ เกิดสมาธิ และเกิดแรงผลักดันสู่ความสำเร็จในชีวิต

5.2.3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการการยึดมั่นในคุณธรรม (0.81) องค์ประกอบการมีวินัยในตนเอง (0.78) องค์ประกอบการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (0.68) และองค์ประกอบการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (0.62) ทั้งนี้เนื่องจาก การยึดมั่นในคุณธรรมเป็นการปฏิบัติตนตามหลักความดีงามและถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ดีงาม การยึดมั่นใน

คุณธรรมจะช่วยให้เรามีความสุข สงบ และเป็นที่ยอมรับของสังคม การยึดมั่นในคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ การปลูกฝังคุณธรรมให้กับเด็กๆ ตั้งแต่ยังเล็กจะช่วยให้พวกเขามีชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การส่งเสริมคุณธรรมในสังคมจะช่วยสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นางสาวสุธาศินี ศิริกิจ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม เป็นมโนทัศน์ของความดีงามที่สร้างขึ้นไว้ในจิตใจของบุคคลให้ได้ยึดถือมั่นเป็นแนวทางในการสร้างความคิดและประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเป็นที่ยอมรับว่าถูกต้องดีงาม และเป็นคนดีมีความสุขได้ในสังคม และเป็นแนวทางการประพฤติ การปฏิบัติของบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบ หรือหลักประพฤติปฏิบัติอันถูกต้องดีงาม เป็นที่ยอมรับของสังคมซึ่งอาจเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ หรือพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ที่มนุษย์ได้รับมาจากหลักศีลธรรม ปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และเมื่อนำไปใช้ในการทำงาน ย่อมหมายความว่ามนุษย์จะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ จึงสมควรมีการวางกรอบให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข สอดคล้องกับกานต์ชนก พรหมทา (2566, หน้า 10) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง หลักคุณงามความดีความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย ส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม และสอดคล้องกับกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนาธรรม (2562, หน้า 1) กล่าวว่า สิ่งที่มีคุณค่ามีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประกับประคองใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาปให้ความดีเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบเกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็นภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย

5.2.3.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการมีคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการมีความซื่อสัตย์สุจริต (0.87) องค์ประกอบมีความยุติธรรม (0.87) และองค์ประกอบมีความรับผิดชอบ (0.84) ทั้งนี้เนื่องจาก การมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต เป็นเสมือนรากฐานที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต หมายถึงการพูดความจริง ทำสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างยุติธรรมความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่ควรฝึกฝนและพัฒนาในตนเอง การเป็นคนซื่อสัตย์จะช่วยให้เรามีชีวิตที่ดีและมีความสุข การปลูกฝังคุณธรรมนี้ให้กับเด็ก ๆ ตั้งแต่ยังเล็ก จะช่วยให้พวกเขากลายเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียานุช วัฒนกูล (2563, หน้า 15) กล่าวว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่ การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควรถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรมรวมไปถึงการไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและหลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญา และการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

ด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดาเนินไปด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความระมัดระวัง และเกิดผลดีต่อตนเองและสังคมและสอดคล้องกับ สุธาศินี ศิริกิจ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์หมายถึงมีความประพฤติตรงทั้งต่อเวลาต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพมีความจริงใจปลอดจากความรู้สึกเอนเอง หรืออคติไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม

5.2.3.5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการใส่ใจสุขภาพกาย (0.86) และองค์ประกอบการใส่ใจสุขภาพจิต (0.79) องค์ประกอบการใส่ใจความรู้ (0.74) ทั้งนี้เนื่องจาก การใส่ใจสุขภาพกาย คือการดูแลร่างกายของเราให้แข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ การมีสุขภาพกายที่ดีเป็นรากฐานสำคัญของการมีชีวิตที่มีความสุขการดูแลสุขภาพกายเป็นเรื่องสำคัญที่เราทุกคนควรให้ความสำคัญ การมีสุขภาพกายที่ดีจะช่วยให้เรามีชีวิตที่มีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การเริ่มต้นดูแลสุขภาพไม่เคยสายเกินไป ลองเริ่มต้นดูแลสุขภาพของตัวเองตั้งแต่วันนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิมิต สุ่ยอุบล (2562, หน้า 48) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพกายเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยเสริมสร้างให้บุคคลสามารถประกอบภารกิจและดำรงชีวิตอยู่อย่างประสิทธิภาพรวมทั้ง ทำให้บุคคลปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและมีความแข็งแรงทนทานมีความคล่องแคล่วว่องไว ที่จะประกอบภารกิจประจำวันให้ลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจและอารมณ์ควบคู่กันไปด้วย ในเรื่องของสุขภาพส่วนบุคคลนั้น ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับสมรรถภาพทางกาย หรืออาจจะกล่าวว่ามีรากฐานจากการมีสุขภาพดีถ้ามีร่างกายอ่อนแอ สุขภาพไม่สมบูรณ์ความสามารถของร่างกายที่จะปรกอบภารกิจต่างๆ ในชีวิตประจำวันก็ลดน้อยลงด้วย และสอดคล้องกับ ภรัณยู สกุลชิต (2555, หน้า 5) กล่าวว่า สมรรถภาพทางกาย (Physical fitness) ของนักกีฬามีความสำคัญต่อการแข่งขันกีฬา ทุกประเภทเป็นอย่างมาก เพราะสมรรถภาพ ทางกายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักกีฬา ได้รับโอกาสชัยชนะในการแข่งขันกีฬาเพิ่มขึ้น สมรรถภาพทางกายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้นักกีฬาใช้ทักษะทางด้านกีฬาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหลักการจะเพิ่มสมรรถภาพ ทางกายด้านความความคล่องแคล่วนั้นจะ ต้องฝึกเพื่อเพิ่มความอดทนและความแข็งแรงของกล้ามเนื้อด้วย เพื่อที่จะทำให้กล้ามเนื้อมีประสิทธิภาพในการเคลื่อนไหวอย่างคล่องแคล่วและสามารถปฏิบัติซ้ำเป็นเวลา นานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3.6 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยการคิดภาพอนาคต คือ สามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (0.68) ในองค์ประกอบย่อยการตั้งเป้าหมาย คือ มีการกำหนดทิศทางสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จได้ (**0.86**) ในองค์ประกอบย่อยการสร้างความก้าวหน้า คือ มีความภูมิใจในสายงานที่ปฏิบัติ (0.75) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก ผู้นำต้องมองภาพอนาคตที่เราต้องการสร้างขึ้นเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ซึ่งจะช่วยให้เรามีแรงบันดาลใจและทิศทางในการดำเนินชีวิตหรือ

ทำงาน การมีวิสัยทัศน์ที่ดีเปรียบเสมือนการมีแผนที่นำทางที่ชัดเจน ช่วยให้เราไม่หลงทางและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้เราเดินไปสู่ความสำเร็จ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้เรามีเป้าหมายในชีวิต และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เมื่อเรามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้ว สิ่งสำคัญคือการลงมือทำและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการ เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 คือตัวแปรด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการสร้างนวัตกรรม

5.2.3.7 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือ มีการรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ได้ดี (0.84) ในองค์ประกอบย่อยการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน คือ กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน (0.83) ในองค์ประกอบย่อยการยึดมั่นในคุณธรรม คือ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม (0.83) ในองค์ประกอบย่อยการมีวินัยในตนเอง คือ มีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต (0.83) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจคือพลังงานภายในที่ผลักดันให้เราอยากทำอะไรบางอย่าง เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้เราอยากพัฒนาตัวเองและก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้การมีแรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เราสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และบรรลุความสำเร็จได้แรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เราประสบความสำเร็จในชีวิต การสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเองเป็นสิ่งที่เราทุกคนทำได้ การมีแรงบันดาลใจจะช่วยให้เรามีชีวิตที่มีความสุขและมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัมพร ภาวศุทธิ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการสร้างแรงบันดาลใจในพุทธศาสนา พบว่า พุทธศาสนามีกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจมาแต่สมัยพุทธกาล จากการใช้เกณฑ์วัดลักษณะสำคัญของ แรงบันดาลใจ 3 ประการ ได้แก่ การปลุกหรือกระตุ้น การจูงใจเข้าหา และข้ามพ้นเหนือตน กล่าวคือ 1) เกิดการปลุกหรือกระตุ้นให้เกิดการรู้แจ้ง ความเห็นแจ้ง ความเข้าใจถ่องแท้ ลึกซึ้ง โดยปราศจากเจตจำนง โดยพระพุทธเจ้าทรงมีแรงบันดาลใจภายในที่ได้จากการอบรมดูแลใส่ใจ จากครอบครัว การศึกษา และสภาพสังคมที่มีความเชื่อในชีวิตหลังความตายและมีผู้ค้นหาทาง พ้นไปจากสังสารวัฏจึงทรงออกผนวชและบำเพ็ญเพียรจนกระทั่งเกิดการทบทวนเหตุการณ์ที่ เกิดความระลึกได้ด้วยสติถึงความสุขที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีตเมื่อทรงประทับนั่งอยู่ใต้ต้น หว้าอันร่มเย็นที่ได้บรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจาร ปีติและสุขอันเกิดจากวิเวก ทรงมีความรู้แจ้งที่ตามระลึกด้วยสติว่า “ทางนั้นเป็นทางแห่งการตรัสรู้” 2) ความรู้แจ้งนั้นจูงใจเข้าหาเป้าหมาย คือการ

ตรัสรู้ 3) เป็นกระบวนการของความต้องการข้ามพ้นเหนือตน เป็นอิสระเหนือตน พ้น จากความเกิดอีก โดยมีวิธีการที่ประกอบด้วยโยนิโสมนสิการและความเพียร ภายหลังการตรัสรู้ ทรงแสดงธรรมที่เป็นกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจที่เป็นการจุดประกายปัญญาอย่างเดียวกัน นั้นให้เกิดแก่ผู้อื่น แบ่งปันความรู้และประสบการณ์เพื่ออนุเคราะห์เกื้อกูลผู้อื่นอย่างชัดเจน

5.2.3.8 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักการมีคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยมีความรับผิดชอบ คือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา (0.72) ในองค์ประกอบย่อยมีความซื่อสัตย์สุจริต คือ มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดในการปฏิบัติงาน (0.68) ในองค์ประกอบย่อยมีความยุติธรรม คือ มีการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลก่อนตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ (0.91) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การมีคุณธรรมคือการปฏิบัติตนตามหลักความดีงามและถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ดีงาม การยึดมั่นในคุณธรรมจะช่วยให้เรามีความสุข สงบ และเป็นที่ยอมรับของสังคมการยึดมั่นในคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ หรือผู้สูงอายุ การปลูกฝังคุณธรรมให้กับเด็กๆ ตั้งแต่ยังเล็ก จะช่วยให้พวกเขามีชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การส่งเสริมคุณธรรมในสังคมจะช่วยสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความยุติธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเป็นที่ยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศ ทางจริยธรรมในโรงเรียน การบริหารงานและการจัดการในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ความไว้วางใจ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การพูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ และการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง 3) ความ ซื่อสัตย์มี 3 ตัวชี้วัดคือ การตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การเป็นผู้มี เหตุมีผลและการไม่เอารัดเอาเปรียบ 4) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเมตตา กรุณา ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ และการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

5.2.3.9 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยการใส่ใจความรู้ คือ นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน (0.88) ในองค์ประกอบย่อยการใส่ใจสุขภาพจิต คือ มีความต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขและเห็นคุณค่าในตนเอง (0.79) ในองค์ประกอบย่อยการใส่ใจสุขภาพกาย คือ ดูแลบุคลิกภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง (0.84) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การพัฒนาตนเอง มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำต้นแบบ เพราะเป็นกระบวนการที่เราใส่ใจในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือพฤติกรรม เพื่อให้เราเติบโตเป็นคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้ การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความพยายามและความสม่ำเสมอ แต่ผลลัพธ์ที่ได้จะคุ้มค่าอย่างแน่นอน การลงทุนกับตัวเองคือการลงทุนที่ดีที่สุด เพราะมันจะส่งผลดีต่อ

ชีวิตของเราในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชุติกาญจน์ สลาหลง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า 1) ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความต้องการในพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันและคาดหวังในพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างในภาพรวม พบว่า ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัย พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เกิดจากการรวมกันของหลายองค์ประกอบหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง และคุณธรรมแต่ละองค์ประกอบหลักจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยที่เฉพาะเจาะจง เช่น การคิดภาพอนาคต การมีวินัยในตนเอง หรือการใส่ใจสุขภาพ องค์ประกอบย่อยแต่ละอย่างจะมี ตัวชี้วัดที่บ่งบอกว่าบุคคลนั้นมีองค์ประกอบย่อยนั้น ๆ อยู่หรือไม่ เช่น การสามารถคาดการณ์อนาคตได้ การกระตือรือร้นในการทำงาน หรือการมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างครอบคลุมมีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบและตัวชี้วัดอย่างชัดเจนตัวชี้วัดแต่ละอย่างสามารถนำไปประเมินและวัดได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย เช่น การพัฒนาตนเอง ใช้ประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง เพื่อวางแผนพัฒนาตนเองให้มีแรงบันดาลใจมากขึ้น การพัฒนานักบริหารใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกและพัฒนานักบริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น การพัฒนาองค์กร ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีแรงบันดาลใจในการทำงานการสร้างแรงบันดาลใจของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล หรือปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สังคม และวัฒนธรรม ก็มีผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงแรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงต้องมีการประเมินและปรับปรุงอยู่เสมอ สร้างเครื่องมือเพื่อเป็นตัวชี้วัดที่มีประโยชน์ในการเข้าใจและพัฒนาแรงบันดาลใจในตนเองและผู้อื่น เพื่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิผล ควรพิจารณาถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยภายนอก และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการมุ่งมั่นทุมเทต่องานเนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความยุติธรรมอย่างไรบ้างจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยเกี่ยวกับการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน

5.3.2.3 ควรทำการวิจัยและพัฒนา (reseach and development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในฝึกอบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลถึงคุณภาพในการบริหารงานต่อไป

5.3.2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดอื่นเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 ที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ โดยเฉพาะที่ค้นพบการมุ่งมั่นทุมเทต่องานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด และจะทำให้ทราบถึงแนวคิดของผู้บริหารอื่น ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาในลำดับต่อไป

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม* (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำลอง นักฟ้อน. (2553). *เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ: กระทรวงศึกษาธิการ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2557). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพยาสุทธิ์.

กรรณจริยา สุขรุ่ง. (2558). *ผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่21*. นครปฐม : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์

อุทัย บุญประเสริฐ. (2553). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์พร จารุจิตร์. (2559). *ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุวิทย์ ภาณุจารี, รองศาสตราจารย์ ดร. (2563). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2556). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: ธีรสาส์น.

กฤษณ์ รุยาพร. (2559). *ผู้นำสร้างผู้นำ*. สมุทรปราการ: อุดมศึกษา.

วิทยากร เชียงกูล. (2548). *เรียนลึก รู้ไว ใช้สมองอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง. (2557). *กิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเด็ก*. กรุงเทพฯ: เอส.ออฟเซ็ทกราฟฟิคดีไซน์.

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2558). *คู่มือปฏิบัติโรงเรียนคุณธรรม*. กรุงเทพฯ: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์ พับลิซชิ่ง จำกัด.

กรมการศาสนา. (2562). *การส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *รายงานการวิจัยการศึกษาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จินตนา บุญบงการ. (2558). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2547). *คุณธรรมพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

ชุติมา สัจจานันท์. (2540). *การพัฒนาคุณธรรมสำหรับผู้เรียน*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ผกา สัตยธรรม. (2557). *การสอนจริยธรรมสำหรับเยาวชน*, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

Burstein, L., Oakes, J., & Guiton, G. (1992). Education indicators. Encyclopedia of Educational Research. Volume 2. (6th ed.). New York: MacMillan Publishing Company.

Car, B. A., & Johansson, A. C. (2016). Some Antecedents and Putcomes of Brand Love. Marketing Letters.

Johnstone, J.N. (1981). Indicators of Education Systems. London : The Ancho Press, Tiptree Essex.

Maslow,A.H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York:Harper & Row.

Herzberg.P. (1975). The motivation to work. New York. John Wiley and Sons.

2) บทความวิชาการ

พิมพ์พร จารุจิตร์. (2559). ภาวะผู้นากับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน. ในการประชุมวิชาการเปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ: โรงแรมแอมบาสเดอร์.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2561) ภาวะผูนำเชิงจริยธรรมของผูบริหารกับการเสริมสรางภาพลักษณของสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร. มหาวิทยาลัยขอนแกน.

ปิลันธนา แป้นปลื้ม. (2560). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม.

จุฑาทิพย์ สร้วงสุวรรณ. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลสาเหตุและผลของการร่วมมือรวมพลังของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณวิมล เมฆวิมล. (2554). ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

T. O. Jacobs. (1970). Leadership and Exchang Informal Organization Aiexandria: Human Resource Research Organization.

Andrew J. Dubrin. (1993). Management of Organizational Behavior (Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.

Bernard M. Bass. (1994). Leadership and Performance Beyond Expectations Thousand Oaks Sage Publications.

Stephen P. Robbins. (1978). The Administrative Process: Integrating Theory and Practice New Delhi: Prentice-Hall.

Daniel Katz and Robert L. Kahn. (1978). Group Dynamic: Research and Theory New York: Row Peterson.

Ralph M. Stogdill. (1969). Personal Factors Associated with Leadership. In Survey of Literature in Leadership. Maryland: Penguin Book.

Tead Ordway. (1970). The Art of Leadership. New York: Mc Graw - Hill Book Company.

Weigel. (2012). Management Skills for the 21st century: Avis Gaze/ preparing school Leaders: 21st century Skills and Nation Association of secondary shool principals.

Drucker, Peter Ferdinand. (2007). Management Challenges for the 21st Century. Routledge.

Dubrin, J. A. (2010). Principle of Leadership. (6thed.). Canada: Southern Western. Cengage Learning.

Dubrin, A. J. (1998). Leadership, Research Finding, Practice and Skills. Boston, Houghton Muffling.

Puccio, Gerand J, Mance and Murdock, Mary C. (2011). Creative Leadership:Skill That Drive Chang. 2th ed London: SAGE.

Ash and Persall. (2007). The principle as Chief Leaning Officer: The New Workof Formative Leadership, (Birmingham: Stamford University Birmingham.

Delia, B. (2013). Leadership styles and creativity. Online Journal of Applied Knowledge Management.

Davar, R. S. (1994). Creative leadership: the people-oriented task approach. USB Publ. Distrib.

Harris, B. M. (1985). Supervisory Behavior in Education. 2d ed. Englewood Cliff. New Jersy. Prentice-Hall. Inc.

Gibson, J.L. and et al. (2006). Organization: behavior, structure and process. New York: McGraw – Hill.

Ebel, Robert L. & Frisbie, David A. (1996). Essentials of Education Measurement. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Agba, A.M. (2010). Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria. 4m. J. Sci. Ind. Res, 1(2), 105-114.

3) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุติกาญจน์ สลาหลง (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2563). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศราวุธ กางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผูนำของผูบริหารสถานศึกษาที่มีตอประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1, วิทยานิพนธครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุญฤดี อุดมผล. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นครูเชิงพุทธบูรณาการของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ, วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวชิาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธัญวิทย์ศรีจันทร์. (2558). รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นริศสรา บุญสะอาด. (2563). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลลิตา ทิพย์มาศ. (2565). อิทธิพลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สิงห์คำ ยอดปานันท์ (2562). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณฐิณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรพรรณี คำทอน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พนิดา พิมพ์จันทร์. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

พรพิมล แก้วอ่อน. (2564). แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภูภณ ธรรมสวัสดิ์. (2564). ตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร, ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำราญ ศรีคำมูล. (2562). ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การสำหรับบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สันติ อุนจะนำ. (2559). ตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ปริญญา จิตอร่าม. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ด้านสุขภาพในชุมชนของสถาอนามัย วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย, มหาวิทยาลัยศิลปากร

พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สัณห์ สิงห์ฉาย. (2551). การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี, การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วุฒิศักดิ์ ธีระวิทย์. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านนวัตกรรมในโรงเรียนอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, ปริญญาครุศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สใบแพร สัพโส. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จันทร์ธิมา รัตนโกสุม. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3,. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตนา คนไว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). ปัจจัยคุณลักษณะด้านการสื่อสารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2562). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สมัชชา จันทร์แสง. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญส่ง กรุงชาลี. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พรพิมล แก้วอุทัศน์ (2563). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศพะของครู, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วัชระ แย้มชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่, บริหารธุรกจิมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก.

กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์สามเสนใน, การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

ดลฤดี ไชยศิริ. (2563). การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับแนวคิดเกมิฟิเคชัน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนผดุงนารี, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เรณู ฤๅชา. (2560). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

หทัยรัตน์ แปงจิตร์. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง สมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, สารนิพนธ์นี้ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤตกิรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด , ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวชิาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปุญญิศา สังคจิตต์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่, สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฏฐนฤเบศ วงศ์ภัทรโสภณ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วราภรณ์ สุริยา. (2565). ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธาศินี ศิริกิจ. (2563). การพัฒนาคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ของนักเรียนโรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ,วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กานต์ชนก พรหมทา. (2566). แนวปฏิบัติที่ดีของกระบวนการพัฒนาคุณธรรม ในโรงเรียนคุณธรรมสพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวินัยของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เบญญาภา หลวงราช. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทัศนียา แสนทิพย์. (2559). การศึกษาความมีวินัยในตนเองของนักเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุปผา หันทะยุง. (2554). การศึกษาวินัยนักเรียนในโรงเรียนวังหลังวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภวรรณ ทองลาด. (2564). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระมหาชานนท์ ชัยมงคล. (2561). การศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลวัดปรินายกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

อนิสา กอมะ. (2565). แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒, สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

อัมพร ภาวศุทธิ์ (2563). กระบวนการสร้างแรงบันดาลใจในพุทธศาสนา, พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ.(2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุธาศินี ศิริกิจ. (2563). การพัฒนาคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ของนักเรียนโรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม,วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปรียานุช วัฒนกูล. (2563). การศึกษารูปแบบการสร้างเครือข่ายเยาวชนเพื่อส่งเสริมค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการคอร์รัปชัน จังหวัดมหาสารคาม, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร. (2564). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฟาริดา สุริยะพงศ์ไชย. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชนกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชุติกาญจน์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

THACH MINH TRUNG. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาตนของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กิตติมา ใจปลื้ม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความสุขในการทางานของครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2, วิทยานิพนธ์นี้ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

โสภาวดี บุณยฤทธิกิจ. (2546). ภาวะสุขภาพจิตและการปรับตัวของนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภูมิวรพล กุณทา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี, วิทยานิพนธ์นี้ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิมิต สุ่ยอุบล. (2562). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการออกกำลังกายโดยการเรียนรู้แบบ Circuitร่วมกับทฤษฎีการสอน 5 ขั้นของ Herbart ที่ส่งผลต่อสมรรถภาพทางกายความสุขในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

4) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา, 1(1). 306.

มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ตัวบ่งชี้ความสุของค์กรสำหรับบุคลากรทางการศึกษา. วารสารพุทธมัคค์ศูนย์วิจัยธรรมศึกษาสำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, 3(2). 56 - 67.

กอปรลาภ อภัยศักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข. คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 6(I). 311 - 327.

อาภากร เปรี้ยวนิ่ม, พูลพงศ์ สุขสว่าง และปียะทิพย์ ประดุจพรม. (2563). การพัฒนามาตรวัดความผาสุกทางจิต. Thai Journal of Nursing, 69(2), 30-36.

5) ราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2560 เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580. (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1.

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ. (2560, 3 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 14.

แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ. (2565, พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 14.

6) เอกสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่21. ไทยแลนด์ 4.0. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก http://www.kroobannok.com.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำ. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก http://www.chiraucaclemy.com.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในสตวรรษที่ 21 การประชุมวิชาการระดับครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน. ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก http://conference.edu.ksu.ac.th.

วินัย เพชรช่วย (2565). การพัฒนาตน Self-Development. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2566, จาก http://www.novabizz.com.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

********** ❁ **********

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด

เนื่องด้วยกระผม นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมีที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งในการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น กระผมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนโดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสำนักงานของท่านและตัวท่าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมาย หรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับและนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการบริหารงาน

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ถึงความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผู้นำต้นแบบ (Model leader) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ที่แสดงออกที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีคุณธรรม 4) การพัฒนาตนเอง

การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การคิดภาพอนาคต 2) การตั้งเป้าหมาย 3) การสร้างความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การคิดภาพอนาคต (Visioning the future) หมายถึง การที่สามารถคาดการณหรือคาดคะเน สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ใช้การคิดอย่างมีหลักการ 2) สามารถคาดการณอนาคตได้ 3) นำข้อมูลในอดีตมาปรับใช้ในอนาคต 4) การเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ 5) สามารถคิดคาดคะเนสิ่งถูกและสิ่งที่ผิดได้

2. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) หมายถึง การกำหนดความตั้งใจ สิ่งที่ต้องการจะทำสิ่งที่เราต้องการไปให้ถึงการตั้งเป้าหมาย โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการ 2) มีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ 3) มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน 4) การกำหนดทิศทางสิ่งที่เราต้องทำให้สำเร็จ 5) การจินตนาการเป้าหมายในอนาคต

3. การสร้างความก้าวหน้า (Making progress) หมายถึง การที่บุคคลซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรจะมีหนทางไปสู่ความก้าวหน้าที่สูงขึ้นตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การเติบโตในสายงาน 2) ความภูมิใจในสายงาน 3) ประสบความสำเร็จในสายงาน 4) การเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น 5) การขับเคลื่อนชีวิตไปสู่ในสิ่งที่ดีขึ้น

การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน 3) การยึดมั่นในคุณธรรม 4) การมีวินัยในตนเอง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Good role model) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งคุณงามความดีโดยการกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การแสดงออกของพฤติกรรม 2) กระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม 3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม 4) การรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ 5) การตระหนักถึงความเท่าเทียมทางสังคม

2. การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (Dedicated) หมายถึง การจดจ่ออยู่กับงาน การทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้รับ มีความทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีการจดจ่ออยู่กับงาน 2) มีความรับผิดชอบต่องาน 3) มีการกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ 4) มีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญ 5) มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ

3. การยึดมั่นในคุณธรรม (Adhere to morality) หมายถึง ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่ดีงาม โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การยึดความดีความถูกต้อง 2) การประพฤติปฏิบัติตน 3) การช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ 4) การรู้สึกรับผิดชอบในการกระทำ 5) การไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่พวกพ้อง

4. การมีวินัยในตนเอง (Self discipline) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ความอดทน ความรับผิดชอบ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การมีความอดทน 2) การมีความรับผิดชอบ 3) การมีความตรงต่อเวลา 4) การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จ 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

การมีคุณธรรม (Morality) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.มีความรับผิดชอบ 2. มีความซื่อสัตย์สุจริต 3. มีความยุติธรรม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ (Responsible) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ 2) ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ 3) มีความละเอียดรอบคอบ 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา 5) การยอมรับสิ่งที่กระทำไปแล้วได้

2. มีความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติลักษณะที่ซื่อตรง ไม่คด ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมลับลมคมใน มุ่งรักษาความจริง โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีความซื่อตรงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 2) มีความจริงใจรักษาคำมั่นสัญญา 3) มีการยึดมั่นในความถูกต้อง 4) มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 5) ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบ

3. มีความยุติธรรม (Fair) หมายถึง ความเที่ยงตรง ไม่ตัดสินใจเพราะความรักใคร่ ลำเอียง หรือความชอบพอ ตัดสินจากความเป็นเหตุเป็นผล โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) มีความเที่ยงตรง 2) มีความเป็นเหตุเป็นผล 3) มีความเสมอภาคเท่าเทียม 4) มีการรักษาคำมั่นสัญญา 5) มีการกล้ากระทำในในสิ่งที่ถูกต้อง

การพัฒนาตนเอง (Self development) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การใส่ใจความรู้ 2) การใส่ใจสุขภาพจิต 3) การใส่ใจสุขภาพกาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การใส่ใจความรู้ (Knowledge) หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การเปิดใจรับสิ่งใหม่ 2) การก้าวทันเทคโนโลยี 3) การนำความรู้ไปปฏิบัติ 4) การฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ

2. การใส่ใจสุขภาพจิต (Mental health) หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีชีวิตที่สมดุลทั้งเรื่องงานเรื่องส่วนตัวการรู้เท่าทันการเข้าใจตนเอง โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การมีชีวิตที่เป็นสุข 2) การรู้เท่าทันใจตนเอง 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง 4) การสร้างความสมดุลในชีวิต

3. การใส่ใจสุขภาพกาย (Physical health) หมายถึง การสร้างความมั่นใจในตนเองการมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การมีร่างการแข็งแรง 2) การเสริมบุคลิกภาพ 3) การสร้างวินัยในตนเอง 4) การสร้างความมั่นใจในตนเอง

ศตวรรษที่ 21 (21st century) หมายถึง คริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 ซึ่งโลกในทุกวันนี้ได้มีการถูกพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้าน Technology และนวัตกรรม (Innovation) ต่าง ๆ ที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขณะนี้โลกปัจจุบันได้ก้าวเข้ามาสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตัว ซึ่งเป็นยุคที่ Digital Technology ที่เข้ามามีบทบาทและเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education) เป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในอดีตเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รวมเอากิจการของกรมการศึกษานอก

โรงเรียน (กศน.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และกรมพลศึกษาบางส่วน เข้ามาไว้ด้วยกัน กระทั่งวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2566 ราชกิจจานุเบกษาได้เผยแพร่ พระราชบัญญัติการส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 โดยมีสาระสำคัญคือการยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 และยกฐานะ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีผลทำให้กรมดังกล่าวไม่เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายธานัท ธนะเตชะสนิท

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

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

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี

☐ 2. 31 – 40 ปี

☐ 3. 41 – 50 ปี

☐ 4. 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการบริหารสำนักงาน

☐ 1. ไม่เกิน 10 ปี

☐ 2. 11 – 20 ปี

☐ 3. 21 – 30 ปี

☐ 4. 31 – 40 ปี

☐ 5. 41 ปี ขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

☐ 1. ศึกษาธิการจังหวัด หรือ ปฏิบัติหน้าที่ศึกษาธิการจังหวัด

☐ 2. รองศึกษาธิการจังหวัด หรือ ปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการจังหวัด

☐ 3. ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย หรือ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติพฤติกรรม/ความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้
1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์						
องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การคิดภาพอนาคต						
1	ท่านมีกระบวนการคิดอย่างมีหลักการกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
2	ท่านสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์					
3	ท่านมีการนำข้อมูลในอดีตมาปรับใช้ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง					
4	ท่านมีการเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม					
5	ท่านสามารถคิดคาดคะเนสิ่งถูกและสิ่งที่ผิดได้ด้วยประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผ่านมา					
องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การตั้งเป้าหมาย						
6	ท่านมีเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการอย่างชัดเจนในอนาคต					
7	ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงเป้าหมายในอนาคตอยู่เสมอ					
8	ท่านมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนในการวางเป้าหมายในอนาคต					
9	ท่านมีการกำหนดทิศทางสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จได้					
10	ท่านมีการจินตนาการในการตั้งเป้าหมายให้สำเร็จในอนาคต					
องค์ประกอบย่อยที่ 1.3 การสร้างความก้าวหน้า						
11	ท่านมีความต้องการเติบโตในสายงานที่ปฏิบัติ					
12	ท่านมีความภูมิใจในสายงานที่ปฏิบัติ					
13	ท่านได้รับการประสบความสำเร็จในสายงานที่ปฏิบัติ					
14	ท่านต้องการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ					
15	ท่านต้องการการขับเคลื่อนชีวิตไปสู่ความก้าวหน้า					
องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ						
องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี						

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
16	ท่านมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม					
17	ท่านกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคม					
18	ท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม					
19	ท่านมีการรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ได้ดี					
20	ท่านมีการตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางสังคม					
องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน						
21	ท่านจดจ่ออยู่กับงานที่ปฏิบัติอย่างตั้งใจ					
22	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอย่างดี					
23	ท่านกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน					
24	ท่านมีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ					
25	ท่านมีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2.3 การยึดมั่นในคุณธรรม						
26	ท่านยึดความดีความถูกต้องในการดำเนินชีวิต					
27	ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบคุณธรรมที่ดีงามของสังคม					
28	ท่านช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม					
29	ท่านรับผิดชอบในการกระทำที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว					
30	ท่านไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง					
องค์ประกอบย่อยที่ 2.4 การมีวินัยในตนเอง						
31	ท่านมีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต					
32	ท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม					
33	ท่านตรงต่อเวลาเพื่อสร้างวินัยในตนเอง					
34	ท่านมีความตั้งใจในการทำสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จ					
35	ท่านวางตนและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม					
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีคุณธรรม						
องค์ประกอบย่อยที่ 3.1 มีความรับผิดชอบ						
36	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ					
37	ท่านปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ					
38	ท่านมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่					
39	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
40	ท่านยอมรับสิ่งที่กระทำไปแล้วได้					
องค์ประกอบย่อยที่ 3.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต						
41	ท่านมีความซื่อตรงไม่มีเล่ห์เหลี่ยม					
42	ท่านมีความจริงใจรักษาคำมั่นสัญญาต่อผู้อื่น					
43	ท่านยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
44	ท่านมีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดในการปฏิบัติงาน					
45	ท่านไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบในการปฏิบัติงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 3.3 มีความยุติธรรม						
46	ท่านมีความเที่ยงตรงต่อการปฏิบัติงาน					
47	ท่านมีการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลก่อนตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ					
48	ท่านมีความเสมอภาคเท่าเทียมให้แก่ผู้อื่น					
49	ท่านรักษาคำมั่นสัญญาในสิ่งที่ได้ให้ไว้แก่ผู้อื่น					
50	ท่านกล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
องค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาตนเอง						
องค์ประกอบย่อยที่ 4.1 การใส่ใจความรู้						
51	ท่านเปิดใจรับสิ่งใหม่ได้ดีในการปฏิบัติงาน					
52	ท่านก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					
53	ท่านนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
54	ท่านฝึกฝนทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 4.2 การใส่ใจสุขภาพจิต						
55	ท่านมีความต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข					
56	ท่านรู้เท่าทันใจตนเองได้ดี					
57	ท่านเห็นคุณค่าในตนเอง					
58	ท่านสร้างความสมดุลในชีวิตได้ดี					
องค์ประกอบย่อยที่ 4.3 การใส่ใจสุขภาพกาย						
59	ท่านดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ					
60	ท่านออกกำลังกายเพื่อเสริมบุคลิกภาพตนเอง					
61	ท่านสร้างวินัยในตนเองในการดูแลสุขภาพกาย					
62	ท่านดูแลบุคลิกภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชียวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.	พระเมธีวชิราภิรัต, ผศ.ดร	อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช
2.	พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.	อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช
3.	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี	อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช
4.	ดร.บุญส่ง ทองเอียง	อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช
5.	ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์	อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
6.	ดร.ภัคชุดา เสรีรัตน์	นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 5
7.	ดร.ปรียา สงค์ประเสริฐ	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๑๙ มกราคม ๒๕๖๗

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช
เลขรับ 679
วันที่ 19 ม.ค. 2567
เวลา 11.14

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ(MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21ST CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) บุคคลากรในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ ศธ ๐๒๗๗/ ๒๐๕

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช
๔/๑ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เรียน ศึกษาธิการจังหวัด (ตามบัญชีรายชื่อที่แนบ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ได้ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ของนายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE ๒๑ST CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติภัทร โคจีจุล)
ศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มนโยบายและแผน
โทร. ๐๗๕-๓๕๖๕๕๒
โทรสาร ๐๗๕-๓๕๖๕๕๒

นครา ศรัทธา อารยธรรม
นครศรีธรรมราช

หนังสือแจ้งหน่วยงาน ที่ ศธ ๐๒๗๗/๒๐๔
ลงวันที่ ๒๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗
รายละเอียดตามบัญชีรายชื่อที่แนบ

๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
๒. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
๓. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

********** ❋ **********

เรียน ศึกษาธิการจังหวัด (เชียงใหม่ , นครราชสีมา , สุราษฎร์ธานี)

เนื่องด้วยกระผม นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมีที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์คือ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งในการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น กระผมใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนโดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสำนักงานของท่านและตัวท่าน

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ ท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้ที่ Link ของแบบสอบถาม https://forms.gle/pY1GUYyEupMhBGAY9 หรือสแกน QR Code ที่แนบท้าย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



นายธานัท ธนะเตชะสนิท
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช
เลขรับ 919
30 ม.ค. 2567
เวลา 16.19 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21ST CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายธานัท ธนะเตชะสนิท ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

เรียน ศธจ.นศ
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต
(นางสาวอริษรา บูรณ์ชนะ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายสันติภัทร โคจีจุล)
ศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช



ที่ ศธ ๐๒๗๗/ ๒๘๑

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช
๔/๑ หมู่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ศึกษาธิการจังหวัด (ตามบัญชีรายชื่อที่แนบ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ได้ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE ๒๑ST CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์ต่อไป (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติภัทร โคจีจุล)
ศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มนโยบายและแผน
โทร. ๐๗๕-๓๕๖๕๕๒
โทรสาร ๐๗๕-๓๕๖๕๕๒

นครา ศรัทธา อารยธรรม
นครศรีธรรมราช

หนังสือแจ้งหน่วยงาน ที่ ศธ ๐๒๗๗/ ๒๘๑
ลงวันที่ ๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (รายละเอียดตามบัญชีรายชื่อที่แนบ)

๑. กรุงเทพมหานคร
๒. นครราชสีมา
๓. ขอนแก่น
๔. อุบลราชธานี
๕. เชียงใหม่
๖. นครศรีธรรมราช
๗. บุรีรัมย์
๘. ศรีสะเกษ
๙. อุดรธานี
๑๐. ร้อยเอ็ด
๑๑. สุราษฎร์ธานี
๑๒. เชียงราย
๑๓. สกลนคร
๑๔. กาฬสินธุ์
๑๕. สุรินทร์
๑๖. ชัยภูมิ
๑๗. สงขลา
๑๘. พระนครศรีอยุธยา
๑๙. นครสวรรค์
๒๐. น่าน
๒๑. เลย
๒๒. มหาสารคาม
๒๓. กาญจนบุรี
๒๔. ลำปาง
๒๕. นราธิวาส
๒๖. สระบุรี
๒๗. นครพนม
๒๘. ปัตตานี
๒๙. พิจิตร
๓๐. เพชรบูรณ์
๓๑. ชลบุรี
๓๒. กำแพงเพชร
๓๓. พิษณุโลก
๓๔. พะเยา
๓๕. ลพบุรี
๓๖. ฉะเชิงเทรา
๓๗. พัทลุง
๓๘. สุพรรณบุรี
๓๙. ราชบุรี
๔๐. ตรัง
๔๑. จันทบุรี
๔๒. ตาก
๔๓. ยโสธร
๔๔. สระแก้ว
๔๕. สุโขทัย
๔๖. หนองคาย
๔๗. อุตรดิตถ์
๔๘. แพร่
๔๙. ยะลา
๕๐. ชุมพร
๕๑. ประจวบคีรีขันธ์
๕๒. เพชรบุรี
๕๓. ระยอง
๕๔. ลำพูน
๕๕. อุทัยธานี
๕๖. กระบี่
๕๗. ชัยนาท
๕๘. บึงกาฬ
๕๙. พังงา
๖๐. นครปฐม
๖๑. ปทุมธานี
๖๒. ปราจีนบุรี
๖๓. แม่ฮ่องสอน
๖๔. ตราด
๖๕. มุกดาหาร
๖๖. สตูล
๖๗. อ่างทอง
๖๘. อำนาจเจริญ
๖๙. นนทบุรี
๗๐. สมุทรปราการ
๗๑. หนองบัวลำภู
๗๒. สิงห์บุรี
๗๓. ระนอง
๗๔. นครนายก
๗๕. ภูเก็ต
๗๖. สมุทรสงคราม
๗๗. สมุทรสาคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

**********❋**********

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด

เนื่องด้วยกระผม นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมีที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์คือ ดร.สันติ อุนจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งในการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่านผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- ศึกษาธิการจังหวัด หรือ ปฏิบัติหน้าที่ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 1 ท่าน
- รองศึกษาธิการจังหวัด หรือ ปฏิบัติหน้าที่รองศึกษาธิการจังหวัด จำนวนขึ้นอยู่กับแต่ละสำนักงาน
- ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย หรือ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย จำนวน 8 ท่าน

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนโดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสำนักงานของท่านและตัวท่าน

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในรูปแบบออนไลน์ ท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้ที่ Link ของแบบสอบถาม https://forms.gle/CcwTvWy1sbjRtPm88 หรือสแกน QR Code ที่แนบท้าย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายธานัท ธนะเตชะสนิท
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระเมธีวชิราภิรัต, ผศ.ดร.

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21st CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ทราบ
- ตรวจให้เสร็จภายในวันที่ ๑๓ ธ.ค. ๖๖

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21st CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ยินดีเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21st CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)” โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือ
สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)
๑๕ ธ.ค. ๖๖

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.บุญส่ง ทองเอียง

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE ๒๑ST CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)" โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE ๒๑ST CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)” โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ยินดีร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญ
(ดร.บุญเลิศ วีระพรกานต์)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.ภัคชุดา เสรีรัตน์

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21st CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)” โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ยินดี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(นางภัคชุดา เสรีรัตน์)
นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา (นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ)

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.ปรียา สงค์ประเสริฐ

ด้วย นายธานัท ธนะเตชะสนิท นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21st CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION)” โดยมี ดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ฝ่ายดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือ

(ดร.ปรียา สงค์ประเสริฐ)

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของแบบสอบถาม โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item objective congruence : IOC) แสดงในตารางที่ ... ตารางที่ ... ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดตัวภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ ... ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์			
องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การคิดภาพอนาคต			
1	ท่านมีกระบวนการคิดอย่างมีหลักการกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	1	ใช้ได้
2	ท่านสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้	1	ใช้ได้
3	ท่านมีการนำข้อมูลในอดีตมาปรับใช้ในอนาคต	1	ใช้ได้
4	ท่านมีการเรียนรูการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	1	ใช้ได้
5	ท่านสามารถคิดคาดคะเนสิ่งถูกและสิ่งที่ผิดได้ที่ได้	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การตั้งเป้าหมาย			
6	ท่านมีเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการอย่างชัดเจนในอนาคต	1	ใช้ได้
7	ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ เป้าหมายในอนาคต	1	ใช้ได้
8	ท่านมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนสำหรับเป้าหมายในอนาคต	1	ใช้ได้
9	ท่านมีการกำหนดทิศทางสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จได้	1	ใช้ได้
10	ท่านมีการจินตนาการเป้าหมายในสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จในอนาคต	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 1.3 การสร้างความก้าวหน้า			
11	ท่านมีความต้องการเติบโตในสายงานที่ปฏิบัติ	1	ใช้ได้
12	ท่านมีความภูมิใจในสายงานที่ปฏิบัติ	1	ใช้ได้
13	ท่านได้รับการประสบความสำเร็จในสายงานที่ปฏิบัติ	1	ใช้ได้
14	ท่านต้องการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ	1	ใช้ได้
15	ท่านต้องการการขับเคลื่อนชีวิตไปสู่ในสิ่งที่ดีขึ้น	1	ใช้ได้

ตารางที่ ... ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ			
องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี			
16	ท่านมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม	1	ใช้ได้
17	ท่านกระทำตามกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคม	1	ใช้ได้
18	ท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	1	ใช้ได้
19	ท่านมีการรับมือและปรับตัวกับทุกสถานการณ์ได้ดี	1	ใช้ได้
20	ท่านมีการตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางสังคม	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน			
21	ท่านมีการจดจ่ออยู่กับงานที่ปฏิบัติอย่างตั้งใจ	1	ใช้ได้
22	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอย่างดี	1	ใช้ได้
23	ท่านมีมีการกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
24	ท่านมีการพัฒนาความสามารถจนเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ	1	ใช้ได้
25	ท่านมีมีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2.3 การยึดมั่นในคุณธรรม			
26	ท่านมีการยึดความดีความถูกต้องในการดำเนินชีวิต	1	ใช้ได้
27	ท่านมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่ดีงาม	1	ใช้ได้
28	ท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ตามความเหมาะสม	1	ใช้ได้
29	ท่านมีการรู้สึกรับผิดชอบในการกระทำที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว	1	ใช้ได้
30	ท่านมีการไม่เลือกปฏิบัติหรือเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2.4 การมีวินัยในตนเอง			
31	ท่านมีการมีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต	**0.86**	ใช้ได้
32	ท่านมีการมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	1	ใช้ได้
33	ท่านมีการมีความตรงต่อเวลาเพื่อวินัยในตนเอง	1	ใช้ได้
34	ท่านมีการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จด้วยความตั้งใจ	1	ใช้ได้
35	ท่านมีการวางตนและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม	1	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมีคุณธรรม			
องค์ประกอบย่อยที่ 3.1 มีความรับผิดชอบ			

ตารางที่ ... ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
36	ท่านมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ	1	ใช้ได้
37	ท่านมีการปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ	1	ใช้ได้
38	ท่านมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่	1	ใช้ได้
39	ท่านมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	1	ใช้ได้
40	ท่านมีการยอมรับสิ่งที่กระทำไปแล้วได้	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต			
41	ท่านมีความซื่อตรงไม่มีเล่ห์เหลี่ยมต่อการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
42	ท่านมีมีความจริงใจรักษาคำมั่นสัญญาต่อผู้อื่น	1	ใช้ได้
43	ท่านมีมีการยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
44	ท่านมีมีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิดในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
45	ท่านไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ในทางมิชอบในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3.3 มีความยุติธรรม			
46	ท่านมีความเที่ยงตรงต่อการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
47	ท่านมีความเป็นเหตุเป็นผลต่อการปฏิบัติงาน	0.71	ใช้ได้
48	ท่านมีความเสมอภาคเท่าเทียมให้แก่ผู้อื่น	1	ใช้ได้
49	ท่านมีการรักษาคำมั่นสัญญาในสิ่งที่ได้ให้ไว้แก่ผู้อื่น	1	ใช้ได้
50	ท่านมีการกล้ากระทำในในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 4 การพัฒนาตนเอง			
องค์ประกอบย่อยที่ 4.1 การใส่ใจความรู้			
51	ท่านมีการเปิดใจรับสิ่งใหม่ได้ดีในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
52	ท่านมีการก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
53	ท่านมีการนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
54	ท่านมีการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4.2 การใส่ใจสุขภาพจิต			
55	ท่านมีความต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข	1	ใช้ได้
56	ท่านมีการรู้เท่าทันใจตนเองได้ดี	1	ใช้ได้
57	ท่านมีการเห็นคุณค่าในตนเอง	1	ใช้ได้
58	ท่านมีการสร้างความสมดุลในชีวิตได้ดี	1	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 4.3 การใส่ใจสุขภาพกาย			
59	ท่านมีการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ	1	ใช้ได้

ตารางที่ ... ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
60	ท่านมีการออกกำลังกายเพื่อเสริมบุคลิกภาพตนเอง	1	ใช้ได้
61	ท่านมีการสร้างวินัยในตนเองในการดูแลสุขภาพกาย	1	ใช้ได้
62	ท่านมีการดูแลบุคลิกภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง	1	ใช้ได้
เฉลี่ย		**0.993**	**ใช้ได้**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alfa Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร

สูตร $a = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2}\right\}$

เมื่อ a = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n = จำนวนข้อคำถาม
s_1^2 = ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
s_1^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.984

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.984	.985	62

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VISIO1	2.333	.6609	30
VISIO2	4.433	.6261	30
VISIO3	4.433	.6261	30
VISIO4	4.567	.5683	30
VISIO5	4.467	.6288	30
VISIO6	4.700	.5350	30
VISIO7	4.600	.5632	30
VISIO8	4.600	.5632	30
VISIO9	4.600	.6215	30
VISIO10	4.600	.5632	30
VISIO11	4.633	.4901	30
VISIO12	4.633	.4901	30
VISIO13	4.600	.5632	30
VISIO14	4.733	.4498	30
VISIO15	4.500	.5724	30
INSPI16	4.667	.4795	30
INSPI17	4.633	.4901	30
INSPI18	4.567	.6261	30
INSPI19	4.567	.5683	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
INSPI20	4.867	.3457	30
INSPI21	4.900	.3051	30
INSPI22	4.900	.3051	30
INSPI23	4.767	.4302	30
INSPI24	4.767	.4302	30
INSPI25	4.700	.4661	30
INSPI26	4.733	.4498	30
INSPI27	4.600	.5632	30
INSPI28	4.633	.4901	30
INSPI29	4.733	.4498	30
INSPI30	4.333	.7581	30
INSPI31	4.400	.6215	30
INSPI32	4.600	.5632	30
INSPI33	4.567	.6261	30
INSPI34	4.633	.4901	30
INSPI35	4.700	.4661	30
MORA36	4.567	.5683	30
MORA37	4.433	.6789	30
MORA38	4.500	.6823	30
MORA39	4.633	.6687	30
MORA40	4.600	.6747	30
MORA41	4.500	.6297	30
MORA42	4.433	.7279	30
MORA43	4.667	.5467	30
MORA44	4.700	.5350	30
MORA45	4.667	.5467	30
MORA46	4.700	.5350	30
MORA47	4.667	.4795	30
MORA48	4.533	.6288	30
MORA49	4.600	.6215	30
MORA50	4.667	.4795	30
SELF51	4.667	.4795	30
SELF52	4.700	.4661	30
SELF53	4.867	.3457	30
SELF54	4.833	.3790	30
SELF55	4.733	.5208	30
SELF56	4.733	.5208	30
SELF57	4.367	.6687	30
SELF58	4.533	.5713	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SELF59	4.367	.6149	30
SELF60	4.500	.5724	30
SELF61	4.633	.5561	30
SELF62	4.667	.4795	30

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. VISION

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VISIO4	<---	VISION1	.935	.129	7.234	***	
VISIO3	<---	VISION1	1.191	.121	9.850	***	
VISIO2	<---	VISION1	1.276	.082	15.620	***	
VISIO1	<---	VISION1	1.000				
VISIO8	<---	VISION2	1.387	.096	14.417	***	
VISIO7	<---	VISION2	1.229	.087	14.068	***	
VISIO6	<---	VISION2	1.043	.083	12.530	***	
VISIO5	<---	VISION2	1.000				
VISIO12	<---	VISION3	.896	.067	13.405	***	
VISIO11	<---	VISION3	.849	.076	11.181	***	
VISIO10	<---	VISION3	1.140	.065	17.672	***	
VISIO9	<---	VISION3	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
VISIO4	<---	VISION1	.545
VISIO3	<---	VISION1	.626
VISIO2	<---	VISION1	.678
VISIO1	<---	VISION1	.553
VISIO8	<---	VISION2	.863
VISIO7	<---	VISION2	.650
VISIO6	<---	VISION2	.625
VISIO5	<---	VISION2	.607
VISIO12	<---	VISION3	.626
VISIO11	<---	VISION3	.583
VISIO10	<---	VISION3	.754
VISIO9	<---	VISION3	.699

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VISION1	<-->	VISION2	.067	.008	8.718	***	
VISION1	<-->	VISION3	.099	.010	10.039	***	
VISION2	<-->	VISION3	.104	.011	9.825	***	
e12	<-->	e11	.068	.010	7.113	***	
e4	<-->	e3	.043	.012	3.633	***	
e2	<-->	e1	.095	.017	5.686	***	
e7	<-->	e5	.062	.010	6.059	***	
e4	<-->	e2	-.007	.008	-.831	.406	
e3	<-->	e1	-.015	.015	-1.046	.295	
e3	<-->	e8	.020	.008	2.409	.016	
e3	<-->	e10	.021	.008	2.481	.013	
e1	<-->	e9	-.025	.006	-4.156	***	
e11	<-->	e10	-.019	.008	-2.406	.016	
e6	<-->	e12	.029	.009	3.383	***	
e1	<-->	e5	-.042	.008	-5.489	***	
e3	<-->	e2	-.008	.019	-.430	.667	
e4	<-->	e5	.028	.010	2.799	.005	
e10	<-->	e9	.018	.009	1.976	.048	
e12	<-->	e9	-.011	.007	-1.439	.150	
e5	<-->	e9	.015	.007	2.268	.023	
e5	<-->	e11	-.010	.009	-1.116	.264	
e6	<-->	e10	-.016	.008	-1.946	.052	
e7	<-->	e12	-.004	.008	-.466	.641	
e8	<-->	e7	-.002	.009	-.196	.845	
e2	<-->	e12	-.010	.006	-1.652	.099	
e2	<-->	e5	-.035	.008	-4.588	***	
e3	<-->	e6	-.020	.009	-2.216	.027	
e3	<-->	e7	-.019	.009	-2.033	.042	
e4	<-->	e9	.013	.011	1.146	.252	
e4	<-->	e10	.015	.013	1.208	.227	
e4	<-->	e6	-.004	.010	-.341	.733	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e4	<-->	e7	.034	.011	3.089	.002	
e3	<-->	e11	-.025	.009	-2.855	.004	
e8	<-->	e11	.013	.009	1.516	.130	
e4	<-->	e12	-.006	.009	-.663	.507	
e4	<-->	e8	.020	.011	1.865	.062	
e6	<-->	e11	-.002	.010	-.249	.803	
e1	<-->	e11	-.007	.006	-1.027	.304	
e2	<-->	e8	-.006	.005	-1.077	.282	
e7	<-->	e11	.023	.011	2.059	.040	
e6	<-->	e9	.008	.008	1.045	.296	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
VISION1	<-->	VISION2	.717
VISION1	<-->	VISION3	.953
VISION2	<-->	VISION3	.868
e12	<-->	e11	.384
e4	<-->	e3	.249
e2	<-->	e1	.557
e7	<-->	e5	.309
e4	<-->	e2	-.041
e3	<-->	e1	-.084
e3	<-->	e8	.181
e3	<-->	e10	.137
e1	<-->	e9	-.154
e11	<-->	e10	-.121
e6	<-->	e12	.168
e1	<-->	e5	-.231
e3	<-->	e2	-.048
e4	<-->	e5	.159
e10	<-->	e9	.134
e12	<-->	e9	-.069

			Estimate
e5	<-->	e9	.096
e5	<-->	e11	-.055
e6	<-->	e10	-.104
e7	<-->	e12	-.019
e8	<-->	e7	-.015
e2	<-->	e12	-.063
e2	<-->	e5	-.208
e3	<-->	e6	-.111
e3	<-->	e7	-.094
e4	<-->	e9	.084
e4	<-->	e10	.103
e4	<-->	e6	-.020
e4	<-->	e7	.179
e3	<-->	e11	-.136
e8	<-->	e11	.118
e4	<-->	e12	-.035
e4	<-->	e8	.181
e6	<-->	e11	-.013
e1	<-->	e11	-.036
e2	<-->	e8	-.056
e7	<-->	e11	.114
e6	<-->	e9	.053

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VISION1	.081	.016	5.105	***	
VISION2	.106	.014	7.821	***	
VISION3	.134	.015	8.745	***	
e4	.168	.013	12.509	***	
e3	.179	.021	8.494	***	
e2	.156	.021	7.353	***	
e1	.185	.016	11.797	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e8	.070	.010	6.877	***	
e7	.220	.017	13.046	***	
e6	.180	.012	15.176	***	
e5	.183	.011	15.913	***	
e12	.166	.011	15.055	***	
e11	.187	.013	13.964	***	
e10	.132	.011	11.512	***	
e9	.140	.011	12.537	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
VISIO9	.488
VISIO10	.568
VISIO11	.340
VISIO12	.392
VISIO5	.368
VISIO6	.390
VISIO7	.422
VISIO8	.745
VISIO1	.305
VISIO2	.460
VISIO3	.392
VISIO4	.297

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	VISIO 9	VISIO 10	VISIO 11	VISIO 12	VISIO 5	VISIO 6	VISIO 7	VISIO 8	VISIO 1	VISIO 2	VISIO 3	VISIO 4
VISIO 9	.274											
VISIO 10	.171	.306										
VISIO 11	.114	.111	.283									
VISIO 12	.109	.137	.170	.274								

	VISIO9	VISIO10	VISIO11	VISIO12	VISIO5	VISIO6	VISIO7	VISIO8	VISIO1	VISIO2	VISIO3	VISIO4
VISIO5	.119	.118	.078	.093	.289							
VISIO6	.116	.107	.089	.126	.111	.296						
VISIO7	.127	.145	.131	.110	.192	.136	.380					
VISIO8	.144	.164	.135	.129	.147	.154	.179	.274				
VISIO1	.075	.113	.078	.089	.024	.070	.082	.093	.267			
VISIO2	.127	.145	.108	.104	.050	.089	.105	.112	.199	.288		
VISIO3	.119	.156	.076	.106	.079	.063	.079	.130	.082	.116	.295	
VISIO4	.106	.122	.079	.078	.090	.062	.111	.106	.076	.091	.134	.240

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	VISIO9	VISIO10	VISIO11	VISIO12	VISIO5	VISIO6	VISIO7	VISIO8	VISIO1	VISIO2	VISIO3	VISIO4
VISIO9	1.000											
VISIO10	.590	1.000										
VISIO11	.408	.375	1.000									
VISIO12	.399	.472	.609	1.000								
VISIO5	.423	.397	.272	.330	1.000							
VISIO6	.409	.356	.308	.442	.379	1.000						
VISIO7	.394	.425	.399	.342	.581	.406	1.000					
VISIO8	.524	.565	.486	.470	.524	.539	.555	1.000				
VISIO1	.276	.397	.283	.330	.088	.248	.257	.342	1.000			
VISIO2	.452	.487	.377	.369	.174	.304	.316	.399	.716	1.000		
VISIO3	.417	.519	.262	.373	.272	.213	.236	.459	.291	.397	1.000	
VISIO4	.413	.449	.303	.303	.343	.231	.368	.414	.301	.345	.504	1.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	VISIO9	VISIO10	VISIO11	VISIO12	VISIO5	VISIO6	VISIO7	VISIO8	VISIO1	VISIO2	VISIO3	VISIO4
VISION3	.111	.136	.073	.069	.062	.053	.028	.126	.060	.106	.088	.011
VISION2	.044	.080	.009	.029	.073	.085	.074	.310	.018	.038	.008	-.058
VISION1	.091	.098	.071	.056	.039	.024	-.002	.003	.060	.113	.104	.045

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO9	1.000	.000	.000
VISIO10	1.140	.000	.000
VISIO11	.849	.000	.000
VISIO12	.896	.000	.000
VISIO5	.000	1.000	.000

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO6	.000	1.043	.000
VISIO7	.000	1.229	.000
VISIO8	.000	1.387	.000
VISIO1	.000	.000	1.000
VISIO2	.000	.000	1.276
VISIO3	.000	.000	1.191
VISIO4	.000	.000	.935

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO9	.699	.000	.000
VISIO10	.754	.000	.000
VISIO11	.583	.000	.000
VISIO12	.626	.000	.000
VISIO5	.000	.607	.000
VISIO6	.000	.625	.000
VISIO7	.000	.650	.000
VISIO8	.000	.863	.000
VISIO1	.000	.000	.553
VISIO2	.000	.000	.678
VISIO3	.000	.000	.626
VISIO4	.000	.000	.545

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO9	1.000	.000	.000
VISIO10	1.140	.000	.000
VISIO11	.849	.000	.000
VISIO12	.896	.000	.000
VISIO5	.000	1.000	.000
VISIO6	.000	1.043	.000

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO7	.000	1.229	.000
VISIO8	.000	1.387	.000
VISIO1	.000	.000	1.000
VISIO2	.000	.000	1.276
VISIO3	.000	.000	1.191
VISIO4	.000	.000	.935

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO9	.699	.000	.000
VISIO10	.754	.000	.000
VISIO11	.583	.000	.000
VISIO12	.626	.000	.000
VISIO5	.000	.607	.000
VISIO6	.000	.625	.000
VISIO7	.000	.650	.000
VISIO8	.000	.863	.000
VISIO1	.000	.000	.553
VISIO2	.000	.000	.678
VISIO3	.000	.000	.626
VISIO4	.000	.000	.545

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO9	.000	.000	.000
VISIO10	.000	.000	.000
VISIO11	.000	.000	.000
VISIO12	.000	.000	.000
VISIO5	.000	.000	.000
VISIO6	.000	.000	.000
VISIO7	.000	.000	.000

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO8	.000	.000	.000
VISIO1	.000	.000	.000
VISIO2	.000	.000	.000
VISIO3	.000	.000	.000
VISIO4	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	VISION3	VISION2	VISION1
VISIO9	.000	.000	.000
VISIO10	.000	.000	.000
VISIO11	.000	.000	.000
VISIO12	.000	.000	.000
VISIO5	.000	.000	.000
VISIO6	.000	.000	.000
VISIO7	.000	.000	.000
VISIO8	.000	.000	.000
VISIO1	.000	.000	.000
VISIO2	.000	.000	.000
VISIO3	.000	.000	.000
VISIO4	.000	.000	.000

2. INSPIR

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
INSPI16	<--- INSPIR1	1.387	.080	17.270	***	
INSPI15	<--- INSPIR1	1.221	.083	14.682	***	
INSPI14	<--- INSPIR1	1.160	.097	11.988	***	
INSPI13	<--- INSPIR1	1.000				
INSPI20	<--- INSPIR2	.975	.080	12.248	***	
INSPI19	<--- INSPIR2	.960	.076	12.642	***	
INSPI18	<--- INSPIR2	1.080	.064	16.966	***	
INSPI17	<--- INSPIR2	1.000				
INSPI24	<--- INSPIR3	.840	.072	11.622	***	
INSPI23	<--- INSPIR3	1.116	.080	13.932	***	
INSPI22	<--- INSPIR3	1.229	.090	13.615	***	
INSPI21	<--- INSPIR3	1.000				
INSPI28	<--- INSPIR4	.986	.087	11.330	***	
INSPI27	<--- INSPIR4	1.066	.070	15.244	***	
INSPI26	<--- INSPIR4	.981	.054	18.254	***	
INSPI25	<--- INSPIR4	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
INSPI16	<--- INSPIR1	.845
INSPI15	<--- INSPIR1	.757
INSPI14	<--- INSPIR1	.749
INSPI13	<--- INSPIR1	.698
INSPI20	<--- INSPIR2	.775
INSPI19	<--- INSPIR2	.709
INSPI18	<--- INSPIR2	.831

			Estimate
INSPI17	<---	INSPIR2	.733
INSPI24	<---	INSPIR3	.621
INSPI23	<---	INSPIR3	.829
INSPI22	<---	INSPIR3	.783
INSPI21	<---	INSPIR3	.709
INSPI28	<---	INSPIR4	.705
INSPI27	<---	INSPIR4	.813
INSPI26	<---	INSPIR4	.772
INSPI25	<---	INSPIR4	.825

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
INSPIR1	<-->	INSPIR2	.066	.008	7.813	***	
INSPIR1	<-->	INSPIR3	.116	.011	10.825	***	
INSPIR1	<-->	INSPIR4	.118	.015	8.151	***	
INSPIR2	<-->	INSPIR3	.066	.009	7.567	***	
INSPIR2	<-->	INSPIR4	.076	.009	8.266	***	
INSPIR3	<-->	INSPIR4	.114	.011	10.609	***	
e26	<-->	e25	.027	.010	2.672	.008	
e13	<-->	e25	.063	.011	5.553	***	
e15	<-->	e26	-.031	.013	-2.424	.015	
e16	<-->	e25	-.031	.013	-2.374	.018	
e16	<-->	e15	.029	.015	1.881	.060	
e15	<-->	e13	-.023	.012	-1.934	.053	
e14	<-->	e20	-.011	.009	-1.313	.189	
e14	<-->	e21	.025	.010	2.412	.016	
e20	<-->	e23	.011	.005	2.242	.025	
e20	<-->	e26	.020	.005	3.762	***	
e19	<-->	e22	.029	.009	3.167	.002	
e19	<-->	e23	-.012	.006	-2.127	.033	
e27	<-->	e25	-.013	.008	-1.507	.132	
e28	<-->	e26	-.009	.008	-1.096	.273	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e28	<-->	e27	.021	.011	1.828	.068	
e21	<-->	e27	.020	.007	2.841	.005	
e21	<-->	e28	.024	.010	2.474	.013	
e22	<-->	e25	.011	.008	1.407	.160	
e22	<-->	e27	-.018	.008	-2.384	.017	
e23	<-->	e28	-.010	.009	-1.135	.256	
e24	<-->	e25	-.023	.006	-3.766	***	
e24	<-->	e21	-.035	.010	-3.628	***	
e18	<-->	e21	.020	.006	3.210	.001	
e19	<-->	e17	.020	.009	2.293	.022	
e20	<-->	e22	-.020	.008	-2.329	.020	
e20	<-->	e19	-.009	.010	-.900	.368	
e13	<-->	e27	.066	.013	4.905	***	
e13	<-->	e28	.065	.014	4.720	***	
e13	<-->	e22	-.024	.007	-3.269	.001	
e13	<-->	e17	-.008	.006	-1.327	.184	
e13	<-->	e18	.014	.006	2.430	.015	
e14	<-->	e23	-.019	.010	-1.899	.058	
e14	<-->	e17	.027	.010	2.880	.004	
e14	<-->	e18	.022	.010	2.297	.022	
e15	<-->	e19	.033	.006	5.123	***	
e16	<-->	e27	.019	.016	1.163	.245	
e16	<-->	e13	-.012	.013	-.976	.329	
e16	<-->	e18	-.013	.006	-2.123	.034	
e16	<-->	e17	.009	.006	1.425	.154	
e18	<-->	e17	-.014	.011	-1.211	.226	
e23	<-->	e25	.010	.007	1.468	.142	
e18	<-->	e27	.011	.006	1.963	.050	
e24	<-->	e28	.012	.009	1.356	.175	
e24	<-->	e23	.010	.007	1.390	.165	
e14	<-->	e26	.010	.007	1.461	.144	
e14	<-->	e27	.004	.010	.370	.711	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e15	<-->	e25	-.019	.012	-1.519	.129	
e15	<-->	e27	.013	.015	.859	.390	
e15	<-->	e20	.017	.006	2.843	.004	
e15	<-->	e21	.021	.007	2.953	.003	
e15	<-->	e22	.007	.009	.791	.429	
e15	<-->	e28	.014	.016	.838	.402	
e15	<-->	e23	-.004	.008	-.543	.587	
e16	<-->	e26	-.016	.014	-1.130	.259	
e16	<-->	e23	.008	.007	1.163	.245	
e20	<-->	e27	.000	.005	-.068	.946	
e18	<-->	e22	-.009	.009	-1.061	.289	
e18	<-->	e26	-.001	.005	-.170	.865	
e17	<-->	e22	.015	.009	1.675	.094	
e23	<-->	e21	-.029	.009	-3.083	.002	
e23	<-->	e26	.013	.006	2.071	.038	
e22	<-->	e21	-.044	.012	-3.789	***	
e22	<-->	e28	-.016	.011	-1.378	.168	
e16	<-->	e28	-.005	.018	-.268	.788	
e13	<-->	e26	.044	.012	3.841	***	
e19	<-->	e28	.013	.007	1.891	.059	
e14	<-->	e19	.016	.009	1.833	.067	
e14	<-->	e28	.017	.012	1.401	.161	
e13	<-->	e20	-.010	.006	-1.679	.093	
e14	<-->	e22	-.020	.011	-1.829	.067	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
INSPIR1	<-->	INSPIR2	.463
INSPIR1	<-->	INSPIR3	.839
INSPIR1	<-->	INSPIR4	.778
INSPIR2	<-->	INSPIR3	.436
INSPIR2	<-->	INSPIR4	.459
INSPIR3	<-->	INSPIR4	.715
e26	<-->	e25	.276
e13	<-->	e25	.586
e15	<-->	e26	-.242
e16	<-->	e25	-.336
e16	<-->	e15	.235
e15	<-->	e13	-.161
e14	<-->	e20	-.096
e14	<-->	e21	.179
e20	<-->	e23	.126
e20	<-->	e26	.192
e19	<-->	e22	.209
e19	<-->	e23	-.108
e27	<-->	e25	-.138
e28	<-->	e26	-.065
e28	<-->	e27	.155
e21	<-->	e27	.167
e21	<-->	e28	.154
e22	<-->	e25	.101
e22	<-->	e27	-.151
e23	<-->	e28	-.084
e24	<-->	e25	-.198
e24	<-->	e21	-.226
e18	<-->	e21	.183
e19	<-->	e17	.145
e20	<-->	e22	-.168

			Estimate
e20	<-->	e19	-.076
e13	<-->	e27	.551
e13	<-->	e28	.421
e13	<-->	e22	-.172
e13	<-->	e17	-.058
e13	<-->	e18	.135
e14	<-->	e23	-.176
e14	<-->	e17	.201
e14	<-->	e18	.205
e15	<-->	e19	.231
e16	<-->	e27	.182
e16	<-->	e13	-.104
e16	<-->	e18	-.137
e16	<-->	e17	.075
e18	<-->	e17	-.129
e23	<-->	e25	.117
e18	<-->	e27	.124
e24	<-->	e28	.073
e24	<-->	e23	.088
e14	<-->	e26	.081
e14	<-->	e27	.029
e15	<-->	e25	-.170
e15	<-->	e27	.106
e15	<-->	e20	.141
e15	<-->	e21	.147
e15	<-->	e22	.048
e15	<-->	e28	.087
e15	<-->	e23	-.041
e16	<-->	e26	-.143
e16	<-->	e23	.092
e20	<-->	e27	-.004
e18	<-->	e22	-.086

			Estimate
e18	<-->	e26	-.009
e17	<-->	e22	.110
e23	<-->	e21	-.267
e23	<-->	e26	.130
e22	<-->	e21	-.310
e22	<-->	e28	-.101
e16	<-->	e28	-.036
e13	<-->	e26	.351
e19	<-->	e28	.080
e14	<-->	e19	.116
e14	<-->	e28	.108
e13	<-->	e20	-.085
e14	<-->	e22	-.147

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
INSPIR1	.131	.016	8.042	***	
INSPIR2	.156	.019	8.318	***	
INSPIR3	.145	.019	7.738	***	
INSPIR4	.177	.019	9.254	***	
e16	.102	.018	5.788	***	
e15	.146	.017	8.667	***	
e14	.138	.013	10.334	***	
e13	.138	.013	10.875	***	
e20	.099	.011	8.891	***	
e19	.142	.013	10.726	***	
e18	.082	.013	6.406	***	
e17	.134	.014	9.335	***	
e24	.163	.011	14.900	***	
e23	.082	.010	8.329	***	
e22	.138	.013	10.622	***	
e21	.144	.015	9.764	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e28	.174	.017	10.219	***	
e27	.103	.013	7.971	***	
e26	.115	.012	9.941	***	
e25	.083	.014	5.842	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
INSPI25	.681
INSPI26	.595
INSPI27	.660
INSPI28	.497
INSPI21	.503
INSPI22	.614
INSPI23	.687
INSPI24	.386
INSPI17	.538
INSPI18	.690
INSPI19	.502
INSPI20	.600
INSPI13	.487
INSPI14	.561
INSPI15	.573
INSPI16	.713

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	INSP I25	INSP I26	INSP I27	INSP I28	INSP I21	INSP I22	INSP I23	INSP I24	INSP I17	INSP I18	INSP I19	INSP I20	INSP I13	INSP I14	INSP I15	INSP I16
INSP I25	.259															
INSP I26	.200	.285														
INSP I27	.176	.185	.304													
INSP I28	.174	.162	.207	.346												
INSP I21	.114	.112	.142	.137	.289											
INSP I22	.151	.138	.132	.123	.135	.357										
INSP I23	.137	.138	.136	.116	.133	.199	.263									
INSP I24	.073	.094	.103	.107	.087	.150	.146	.265								
INSP I17	.076	.075	.081	.075	.066	.095	.073	.055	.290							
INSP I18	.082	.080	.099	.081	.091	.078	.079	.059	.155	.264						
INSP I19	.073	.072	.078	.085	.063	.107	.058	.053	.170	.162	.286					
INSP I20	.074	.093	.079	.073	.064	.059	.083	.054	.152	.164	.137	.247				
INSP I13	.181	.161	.192	.182	.116	.119	.129	.097	.058	.086	.064	.055	.270			
INSP I14	.137	.145	.150	.152	.160	.145	.131	.113	.104	.105	.090	.064	.152	.315		
INSP I15	.126	.110	.167	.156	.163	.181	.153	.119	.081	.087	.111	.096	.137	.186	.341	
INSP I16	.134	.146	.194	.157	.161	.198	.188	.135	.101	.087	.088	.090	.170	.211	.251	.354

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	INSP I25	INSP I26	INSP I27	INSP I28	INSP I21	INSP I22	INSP I23	INSP I24	INSP I17	INSP I18	INSP I19	INSP I20	INSP I13	INSP I14	INSP I15	INSP I16
INSP I25	1.000															
INSP I26	.736	1.000														
INSP I27	.625	.627	1.000													
INSP I28	.582	.514	.637	1.000												
INSP I21	.418	.391	.481	.435	1.000											
INSP I22	.498	.432	.400	.350	.419	1.000										
INSP I23	.526	.504	.482	.384	.483	.649	1.000									
INSP I24	.279	.343	.361	.353	.315	.487	.553	1.000								
INSP I17	.278	.260	.274	.237	.227	.297	.265	.198	1.000							
INSP I18	.315	.291	.350	.269	.328	.254	.300	.225	.560	1.000						

	INSPI25	INSPI26	INSPI27	INSPI28	INSPI21	INSPI22	INSPI23	INSPI24	INSPI17	INSPI18	INSPI19	INSPI20	INSPI13	INSPI14	INSPI15	INSPI16
INSPI19	.268	.251	.264	.269	.219	.333	.213	.192	.589	.589	1.000					
INSPI20	.293	.351	.288	.251	.239	.198	.324	.210	.568	.643	.515	1.000				
INSPI13	.685	.579	.671	.596	.415	.382	.486	.364	.209	.323	.229	.212	1.000			
INSPI14	.480	.483	.484	.461	.529	.432	.456	.390	.345	.364	.300	.228	.522	1.000		
INSPI15	.423	.354	.519	.455	.518	.517	.512	.395	.257	.291	.355	.330	.453	.567	1.000	
INSPI16	.440	.458	.590	.449	.503	.555	.615	.440	.314	.284	.277	.303	.549	.632	.722	1.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	INSPI25	INSPI26	INSPI27	INSPI28	INSPI21	INSPI22	INSPI23	INSPI24	INSPI17	INSPI18	INSPI19	INSPI20	INSPI13	INSPI14	INSPI15	INSPI16
INSPIR4	.442	.137	.284	.146	-.030	-.005	-.006	.074	-.014	.080	-.010	-.052	-.388	.018	.029	.168
INSPIR3	.006	-.020	.008	-.004	.206	.203	.228	.092	-.018	-.024	-.005	.057	.066	.063	-.011	.031
INSPIR2	.065	-.025	-.011	.016	-.004	.014	-.009	.020	.160	.319	.136	.216	-.009	-.055	-.051	.097
INSPIR1	.065	.029	-.046	-.011	.027	.075	.041	.029	-.013	.016	-.028	.039	.133	.130	.109	.199

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI25	1.000	.000	.000	.000
INSPI26	.981	.000	.000	.000
INSPI27	1.066	.000	.000	.000
INSPI28	.986	.000	.000	.000
INSPI21	.000	1.000	.000	.000
INSPI22	.000	1.229	.000	.000
INSPI23	.000	1.116	.000	.000
INSPI24	.000	.840	.000	.000
INSPI17	.000	.000	1.000	.000
INSPI18	.000	.000	1.080	.000
INSPI19	.000	.000	.960	.000
INSPI20	.000	.000	.975	.000
INSPI13	.000	.000	.000	1.000
INSPI14	.000	.000	.000	1.160
INSPI15	.000	.000	.000	1.221

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI16	.000	.000	.000	1.387

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI25	.825	.000	.000	.000
INSPI26	.772	.000	.000	.000
INSPI27	.813	.000	.000	.000
INSPI28	.705	.000	.000	.000
INSPI21	.000	.709	.000	.000
INSPI22	.000	.783	.000	.000
INSPI23	.000	.829	.000	.000
INSPI24	.000	.621	.000	.000
INSPI17	.000	.000	.733	.000
INSPI18	.000	.000	.831	.000
INSPI19	.000	.000	.709	.000
INSPI20	.000	.000	.775	.000
INSPI13	.000	.000	.000	.698
INSPI14	.000	.000	.000	.749
INSPI15	.000	.000	.000	.757
INSPI16	.000	.000	.000	.845

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI25	1.000	.000	.000	.000
INSPI26	.981	.000	.000	.000
INSPI27	1.066	.000	.000	.000
INSPI28	.986	.000	.000	.000
INSPI21	.000	1.000	.000	.000
INSPI22	.000	1.229	.000	.000
INSPI23	.000	1.116	.000	.000
INSPI24	.000	.840	.000	.000

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI17	.000	.000	1.000	.000
INSPI18	.000	.000	1.080	.000
INSPI19	.000	.000	.960	.000
INSPI20	.000	.000	.975	.000
INSPI13	.000	.000	.000	1.000
INSPI14	.000	.000	.000	1.160
INSPI15	.000	.000	.000	1.221
INSPI16	.000	.000	.000	1.387

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI25	.825	.000	.000	.000
INSPI26	.772	.000	.000	.000
INSPI27	.813	.000	.000	.000
INSPI28	.705	.000	.000	.000
INSPI21	.000	.709	.000	.000
INSPI22	.000	.783	.000	.000
INSPI23	.000	.829	.000	.000
INSPI24	.000	.621	.000	.000
INSPI17	.000	.000	.733	.000
INSPI18	.000	.000	.831	.000
INSPI19	.000	.000	.709	.000
INSPI20	.000	.000	.775	.000
INSPI13	.000	.000	.000	.698
INSPI14	.000	.000	.000	.749
INSPI15	.000	.000	.000	.757
INSPI16	.000	.000	.000	.845

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI25	.000	.000	.000	.000
INSPI26	.000	.000	.000	.000
INSPI27	.000	.000	.000	.000
INSPI28	.000	.000	.000	.000

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI21	.000	.000	.000	.000
INSPI22	.000	.000	.000	.000
INSPI23	.000	.000	.000	.000
INSPI24	.000	.000	.000	.000
INSPI17	.000	.000	.000	.000
INSPI18	.000	.000	.000	.000
INSPI19	.000	.000	.000	.000
INSPI20	.000	.000	.000	.000
INSPI13	.000	.000	.000	.000
INSPI14	.000	.000	.000	.000
INSPI15	.000	.000	.000	.000
INSPI16	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	INSPIR4	INSPIR3	INSPIR2	INSPIR1
INSPI25	.000	.000	.000	.000
INSPI26	.000	.000	.000	.000
INSPI27	.000	.000	.000	.000
INSPI28	.000	.000	.000	.000
INSPI21	.000	.000	.000	.000
INSPI22	.000	.000	.000	.000
INSPI23	.000	.000	.000	.000
INSPI24	.000	.000	.000	.000
INSPI17	.000	.000	.000	.000
INSPI18	.000	.000	.000	.000
INSPI19	.000	.000	.000	.000
INSPI20	.000	.000	.000	.000
INSPI13	.000	.000	.000	.000
INSPI14	.000	.000	.000	.000
INSPI15	.000	.000	.000	.000
INSPI16	.000	.000	.000	.000

3. MORAL

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MORA32	<---	MORAL1	1.475	.173	8.532	***	
MORA31	<---	MORAL1	1.148	.205	5.591	***	
MORA30	<---	MORAL1	1.138	.117	9.755	***	
MORA29_A	<---	MORAL1	1.000				
MORA36	<---	MORAL2	.928	.102	9.093	***	
MORA35	<---	MORAL2	1.142	.110	10.384	***	
MORA34	<---	MORAL2	.930	.100	9.315	***	
MORA33	<---	MORAL2	1.000				
MORA40	<---	MORAL3	.827	.085	9.711	***	
MORA39	<---	MORAL3	.902	.096	9.417	***	
MORA38	<---	MORAL3	.876	.094	9.269	***	
MORA37	<---	MORAL3	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
MORA32	<---	MORAL1	.719
MORA31	<---	MORAL1	.590
MORA30	<---	MORAL1	.597
MORA29_A	<---	MORAL1	.503
MORA36	<---	MORAL2	.574
MORA35	<---	MORAL2	.681
MORA34	<---	MORAL2	.541
MORA33	<---	MORAL2	.576
MORA40	<---	MORAL3	.734
MORA39	<---	MORAL3	.809
MORA38	<---	MORAL3	.775
MORA37	<---	MORAL3	.906

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MORAL1	<-->	MORAL2	.066	.010	6.911	***	
MORAL1	<-->	MORAL3	.062	.009	6.612	***	
MORAL2	<-->	MORAL3	.121	.013	9.535	***	
e30	<-->	e29	.069	.018	3.870	***	
e40	<-->	e39	.019	.021	.907	.364	
e36	<-->	e35	.050	.014	3.579	***	
e36	<-->	e37	.047	.011	4.322	***	
e34	<-->	e33	.076	.013	5.755	***	
e32	<-->	e33	.080	.012	6.666	***	
e32	<-->	e30	-.061	.021	-2.907	.004	
e32	<-->	e38	-.013	.010	-1.360	.174	
e35	<-->	e33	-.010	.014	-.763	.446	
e32	<-->	e29	-.042	.019	-2.178	.029	
e32	<-->	e34	.059	.013	4.722	***	
e32	<-->	e39	.026	.010	2.494	.013	
e31	<-->	e37	-.021	.009	-2.302	.021	
e31	<-->	e33	.056	.014	4.009	***	
e39	<-->	e37	-.071	.031	-2.250	.024	
e38	<-->	e37	-.024	.023	-1.066	.286	
e40	<-->	e37	-.040	.023	-1.735	.083	
e34	<-->	e40	-.022	.010	-2.316	.021	
e31	<-->	e36	-.005	.012	-.440	.660	
e31	<-->	e35	-.019	.013	-1.459	.145	
e31	<-->	e34	.044	.015	2.978	.003	
e30	<-->	e37	.004	.007	.591	.555	
e30	<-->	e39	-.022	.008	-2.949	.003	
e30	<-->	e34	-.015	.009	-1.721	.085	
e32	<-->	e40	.025	.009	2.744	.006	
e32	<-->	e36	.000	.010	-.034	.973	
e36	<-->	e38	.041	.011	3.724	***	
e36	<-->	e40	.008	.010	.819	.413	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e36	<-->	e33	.027	.014	1.946	.052	
e36	<-->	e34	.022	.011	1.941	.052	
e29	<-->	e38	.018	.008	2.321	.020	
e35	<-->	e38	.020	.013	1.551	.121	
e39	<-->	e38	-.029	.021	-1.369	.171	
e33	<-->	e38	-.007	.010	-.732	.464	
e33	<-->	e39	-.020	.010	-2.057	.040	
e30	<-->	e35	-.021	.008	-2.499	.012	
e35	<-->	e39	-.019	.012	-1.553	.120	
e34	<-->	e37	-.017	.011	-1.564	.118	
e35	<-->	e40	.011	.012	.885	.376	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
MORAL1	<-->	MORAL2	.723
MORAL1	<-->	MORAL3	.430
MORAL2	<-->	MORAL3	.734
e30	<-->	e29	.329
e40	<-->	e39	.148
e36	<-->	e35	.289
e36	<-->	e37	.465
e34	<-->	e33	.350
e32	<-->	e33	.429
e32	<-->	e30	-.356
e32	<-->	e38	-.092
e35	<-->	e33	-.056
e32	<-->	e29	-.216
e32	<-->	e34	.315
e32	<-->	e39	.194
e31	<-->	e37	-.200
e31	<-->	e33	.273
e39	<-->	e37	-.896

			Estimate
e38	<-->	e37	-.280
e40	<-->	e37	-.435
e34	<-->	e40	-.122
e31	<-->	e36	-.028
e31	<-->	e35	-.107
e31	<-->	e34	.210
e30	<-->	e37	.043
e30	<-->	e39	-.156
e30	<-->	e34	-.075
e32	<-->	e40	.161
e32	<-->	e36	-.002
e36	<-->	e38	.264
e36	<-->	e40	.050
e36	<-->	e33	.134
e36	<-->	e34	.107
e29	<-->	e38	.103
e35	<-->	e38	.139
e39	<-->	e38	-.242
e33	<-->	e38	-.044
e33	<-->	e39	-.132
e30	<-->	e35	-.121
e35	<-->	e39	-.142
e34	<-->	e37	-.150
e35	<-->	e40	.068

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MORAL1	.079	.019	4.194	***	
MORAL2	.106	.019	5.426	***	
MORAL3	.258	.045	5.763	***	
e32	.161	.028	5.693	***	
e31	.195	.019	10.225	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e30	.185	.022	8.609	***	
e29	.235	.020	11.857	***	
e36	.186	.018	10.626	***	
e35	.160	.018	8.890	***	
e34	.221	.016	13.983	***	
e33	.213	.019	11.361	***	
e40	.151	.022	6.898	***	
e39	.111	.035	3.125	.002	
e38	.131	.023	5.586	***	
e37	.056	.041	1.354	.176	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MORA37	.822
MORA38	.601
MORA39	.654
MORA40	.538
MORA33	.332
MORA34	.293
MORA35	.463
MORA36	.329
MORA29_A	.253
MORA30	.356
MORA31	.348
MORA32	.517

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	MORA37	MORA38	MORA39	MORA40	MORA33	MORA34	MORA35	MORA36	MORA29_A	MORA30	MORA31	MORA32
MORA37	.314											
MORA38	.202	.329										
MORA39	.162	.174	.321									
MORA40	.173	.187	.212	.328								
MORA33	.121	.099	.089	.100	.319							
MORA34	.096	.099	.102	.071	.174	.312						
MORA35	.138	.141	.106	.125	.111	.112	.298					
MORA36	.160	.140	.101	.102	.125	.113	.162	.277				
MORA29_A	.062	.072	.055	.051	.066	.062	.076	.062	.314			
MORA30	.074	.061	.041	.058	.075	.055	.065	.070	.159	.288		
MORA31	.050	.062	.064	.058	.132	.114	.068	.065	.091	.104	.300	
MORA32	.091	.066	.108	.100	.177	.150	.112	.090	.075	.072	.134	.334

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	MORA37	MORA38	MORA39	MORA40	MORA33	MORA34	MORA35	MORA36	MORA29_A	MORA30	MORA31	MORA32
MORA37	1.000											
MORA38	.628	1.000										
MORA39	.511	.537	1.000									
MORA40	.540	.569	.653	1.000								
MORA33	.383	.305	.278	.310	1.000							
MORA34	.307	.308	.321	.222	.552	1.000						
MORA35	.453	.451	.343	.400	.359	.369	1.000					
MORA36	.542	.463	.340	.337	.421	.385	.564	1.000				
MORA29_A	.196	.224	.175	.159	.209	.197	.247	.208	1.000			

	MORA37	MORA38	MORA39	MORA40	MORA33	MORA34	MORA35	MORA36	MORA29_A	MORA30	MORA31	MORA32
MORA30	.247	.199	.134	.188	.249	.183	.223	.248	.528	1.000		
MORA31	.162	.197	.205	.186	.426	.373	.227	.226	.297	.352	1.000	
MORA32	.280	.200	.330	.303	.543	.466	.354	.297	.232	.231	.424	1.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	MORA37	MORA38	MORA39	MORA40	MORA33	MORA34	MORA35	MORA36	MORA29_A	MORA30	MORA31	MORA32
MORAL3	.562	.159	.341	.070	.058	.057	.082	-.231	-.030	.036	.042	-.082
MORAL2	.139	.012	.127	-.005	.074	.062	.190	.002	.013	.098	.047	.039
MORAL1	.039	.015	.020	-.038	-.079	-.025	.085	.026	.060	.162	.126	.261

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA37	1.000	.000	.000
MORA38	.876	.000	.000
MORA39	.902	.000	.000
MORA40	.827	.000	.000
MORA33	.000	1.000	.000
MORA34	.000	.930	.000
MORA35	.000	1.142	.000
MORA36	.000	.928	.000
MORA29_A	.000	.000	1.000
MORA30	.000	.000	1.138
MORA31	.000	.000	1.148
MORA32	.000	.000	1.475

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA37	.906	.000	.000
MORA38	.775	.000	.000

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA39	.809	.000	.000
MORA40	.734	.000	.000
MORA33	.000	.576	.000
MORA34	.000	.541	.000
MORA35	.000	.681	.000
MORA36	.000	.574	.000
MORA29_A	.000	.000	.503
MORA30	.000	.000	.597
MORA31	.000	.000	.590
MORA32	.000	.000	.719

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA37	1.000	.000	.000
MORA38	.876	.000	.000
MORA39	.902	.000	.000
MORA40	.827	.000	.000
MORA33	.000	1.000	.000
MORA34	.000	.930	.000
MORA35	.000	1.142	.000
MORA36	.000	.928	.000
MORA29_A	.000	.000	1.000
MORA30	.000	.000	1.138
MORA31	.000	.000	1.148
MORA32	.000	.000	1.475

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA37	.906	.000	.000
MORA38	.775	.000	.000
MORA39	.809	.000	.000

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA40	.734	.000	.000
MORA33	.000	.576	.000
MORA34	.000	.541	.000
MORA35	.000	.681	.000
MORA36	.000	.574	.000
MORA29_A	.000	.000	.503
MORA30	.000	.000	.597
MORA31	.000	.000	.590
MORA32	.000	.000	.719

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA37	.000	.000	.000
MORA38	.000	.000	.000
MORA39	.000	.000	.000
MORA40	.000	.000	.000
MORA33	.000	.000	.000
MORA34	.000	.000	.000
MORA35	.000	.000	.000
MORA36	.000	.000	.000
MORA29_A	.000	.000	.000
MORA30	.000	.000	.000
MORA31	.000	.000	.000
MORA32	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA37	.000	.000	.000
MORA38	.000	.000	.000
MORA39	.000	.000	.000
MORA40	.000	.000	.000

	MORAL3	MORAL2	MORAL1
MORA33	.000	.000	.000
MORA34	.000	.000	.000
MORA35	.000	.000	.000
MORA36	.000	.000	.000
MORA29_A	.000	.000	.000
MORA30	.000	.000	.000
MORA31	.000	.000	.000
MORA32	.000	.000	.000

4. SELFD

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SELF44	<--- SELFD1	1.170	.068	17.123	***	
SELF43	<--- SELFD1	1.257	.083	15.162	***	
SELF42	<--- SELFD1	1.242	.075	16.538	***	
SELF41	<--- SELFD1	1.000				
SELF48	<--- SELFD2	.542	.059	9.219	***	
SELF47	<--- SELFD2	1.093	.055	19.769	***	
SELF46	<--- SELFD2	.803	.053	15.109	***	
SELF45	<--- SELFD2	1.000				
SELF52	<--- SELFD3	1.435	.097	14.721	***	
SELF51	<--- SELFD3	1.444	.098	14.774	***	
SELF50	<--- SELFD3	1.357	.099	13.689	***	
SELF49	<--- SELFD3	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
SELF44	<---	SELFD1	.833
SELF43	<---	SELFD1	.881
SELF42	<---	SELFD1	.826
SELF41	<---	SELFD1	.709
SELF48	<---	SELFD2	.456
SELF47	<---	SELFD2	.790
SELF46	<---	SELFD2	.619
SELF45	<---	SELFD2	.792
SELF52	<---	SELFD3	.837
SELF51	<---	SELFD3	.826
SELF50	<---	SELFD3	.733
SELF49	<---	SELFD3	.574

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SELFD1	<-->	SELFD2	.150	.013	11.241	***	
SELFD1	<-->	SELFD3	.073	.009	7.888	***	
SELFD2	<-->	SELFD3	.082	.010	8.126	***	
e43	<-->	e41	-.045	.008	-5.935	***	
e47	<-->	e50	.052	.011	4.592	***	
e43	<-->	e51	.017	.006	2.820	.005	
e45	<-->	e49	.054	.009	6.148	***	
e47	<-->	e49	-.016	.010	-1.657	.098	
e47	<-->	e52	-.019	.007	-2.716	.007	
e48	<-->	e52	.072	.011	6.835	***	
e42	<-->	e50	-.032	.010	-3.244	.001	
e42	<-->	e49	.041	.008	5.099	***	
e41	<-->	e48	.036	.009	4.019	***	
e45	<-->	e51	-.013	.006	-1.955	.051	
e46	<-->	e49	.050	.010	5.137	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e46	<-->	e52	-.019	.007	-2.532	.011	
e43	<-->	e48	-.027	.006	-4.363	***	
e43	<-->	e46	-.022	.007	-3.350	***	
e43	<-->	e49	-.001	.007	-.155	.877	
e44	<-->	e52	.010	.007	1.511	.131	
e44	<-->	e43	.008	.008	1.034	.301	
e46	<-->	e50	.027	.010	2.592	.010	
e48	<-->	e51	.060	.011	5.552	***	
e48	<-->	e47	-.031	.011	-2.907	.004	
e41	<-->	e52	.044	.010	4.526	***	
e41	<-->	e45	.022	.008	2.844	.004	
e41	<-->	e50	.034	.011	2.950	.003	
e41	<-->	e51	.018	.010	1.816	.069	
e41	<-->	e47	.022	.009	2.563	.010	
e42	<-->	e46	.007	.008	.964	.335	
e43	<-->	e50	-.017	.009	-1.819	.069	
e43	<-->	e47	.009	.006	1.384	.166	
e43	<-->	e42	.009	.009	.979	.328	
e44	<-->	e51	-.008	.007	-1.124	.261	
e48	<-->	e49	.061	.010	5.956	***	
e48	<-->	e46	-.020	.010	-2.041	.041	
e48	<-->	e45	-.018	.010	-1.846	.065	
e48	<-->	e50	.054	.012	4.530	***	
e41	<-->	e49	.041	.009	4.346	***	
e44	<-->	e50	-.014	.010	-1.391	.164	
e44	<-->	e41	-.016	.007	-2.167	.030	
e50	<-->	e49	-.014	.009	-1.534	.125	
e45	<-->	e50	.023	.010	2.289	.022	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
SELFD1	<-->	SELFD2	.865
SELFD1	<-->	SELFD3	.558
SELFD2	<-->	SELFD3	.565
e43	<-->	e41	-.430
e47	<-->	e50	.334
e43	<-->	e51	.192
e45	<-->	e49	.342
e47	<-->	e49	-.093
e47	<-->	e52	-.162
e48	<-->	e52	.500
e42	<-->	e50	-.230
e42	<-->	e49	.260
e41	<-->	e48	.200
e45	<-->	e51	-.116
e46	<-->	e49	.238
e46	<-->	e52	-.135
e43	<-->	e48	-.220
e43	<-->	e46	-.189
e43	<-->	e49	-.008
e44	<-->	e52	.106
e44	<-->	e43	.101
e46	<-->	e50	.145
e48	<-->	e51	.401
e48	<-->	e47	-.178
e41	<-->	e52	.365
e41	<-->	e45	.170
e41	<-->	e50	.206
e41	<-->	e51	.140
e41	<-->	e47	.152
e42	<-->	e46	.049
e43	<-->	e50	-.153

			Estimate
e43	<-->	e47	.090
e43	<-->	e42	.096
e44	<-->	e51	-.084
e48	<-->	e49	.280
e48	<-->	e46	-.098
e48	<-->	e45	-.114
e48	<-->	e50	.279
e41	<-->	e49	.220
e44	<-->	e50	-.108
e44	<-->	e41	-.132
e50	<-->	e49	-.072
e45	<-->	e50	.164

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SELFD1	.156	.017	9.098	***	
SELFD2	.192	.017	11.322	***	
SELFD3	.109	.014	7.592	***	
e44	.094	.009	10.455	***	
e43	.071	.014	5.259	***	
e42	.112	.010	11.006	***	
e41	.154	.012	12.628	***	
e48	.215	.014	15.267	***	
e47	.138	.011	12.458	***	
e46	.199	.013	15.897	***	
e45	.114	.009	12.376	***	
e52	.096	.009	11.045	***	
e51	.106	.009	11.548	***	
e50	.173	.012	14.047	***	
e49	.222	.013	16.484	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SELF49	.330
SELF50	.538
SELF51	.683
SELF52	.700
SELF45	.628
SELF46	.383
SELF47	.624
SELF48	.208
SELF41	.503
SELF42	.682
SELF43	.775
SELF44	.694

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	SELF49	SELF50	SELF51	SELF52	SELF45	SELF46	SELF47	SELF48	SELF41	SELF42	SELF43	SELF44
SELF49	.331											
SELF50	.134	.374										
SELF51	.158	.214	.333									
SELF52	.157	.213	.226	.321								
SELF45	.136	.134	.105	.117	.306							
SELF46	.116	.116	.095	.075	.154	.323						
SELF47	.073	.173	.129	.110	.210	.169	.368					
SELF48	.106	.114	.124	.136	.086	.063	.083	.271				
SELF41	.113	.132	.123	.149	.172	.120	.186	.117	.310			
SELF42	.131	.091	.131	.130	.186	.157	.203	.101	.194	.353		
SELF43	.090	.107	.149	.131	.188	.129	.215	.075	.151	.252	.318	
SELF44	.085	.102	.115	.132	.175	.141	.192	.095	.167	.227	.238	.308

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	SELF49	SELF50	SELF51	SELF52	SELF45	SELF46	SELF47	SELF48	SELF41	SELF42	SELF43	SELF44
SELF49	1.000											
SELF50	.381	1.000										
SELF51	.475	.606	1.000									
SELF52	.480	.613	.691	1.000								
SELF45	.428	.396	.330	.374	1.000							
SELF46	.354	.334	.289	.234	.491	1.000						
SELF47	.210	.466	.369	.319	.626	.489	1.000					
SELF48	.352	.357	.414	.459	.300	.214	.263	1.000				
SELF41	.354	.389	.383	.472	.559	.380	.551	.405	1.000			

	SELF49	SELF50	SELF51	SELF52	SELF45	SELF46	SELF47	SELF48	SELF41	SELF42	SELF43	SELF44
SELF42	.384	.249	.381	.385	.566	.464	.564	.326	.586	1.000		
SELF43	.279	.311	.457	.411	.604	.401	.628	.254	.481	.753	1.000	
SELF44	.267	.300	.358	.421	.571	.446	.569	.328	.539	.688	.760	1.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	SELF 49	SELF 50	SELF 51	SELF 52	SELF 45	SELF 46	SELF 47	SELF 48	SELF 41	SELF 42	SELF 43	SELF 44
SELF D3	.087	.129	.219	.265	.019	-.009	.042	-.173	-.092	.078	-.062	.076
SELF D2	-.101	-.085	.047	.086	.271	.152	.215	.144	-.013	.056	.123	.040
SELF D1	-.059	.051	-.003	-.027	.041	.063	-.022	.045	.168	.120	.306	.137

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF49	1.000	.000	.000
SELF50	1.357	.000	.000
SELF51	1.444	.000	.000
SELF52	1.435	.000	.000
SELF45	.000	1.000	.000
SELF46	.000	.803	.000
SELF47	.000	1.093	.000
SELF48	.000	.542	.000
SELF41	.000	.000	1.000
SELF42	.000	.000	1.242
SELF43	.000	.000	1.257
SELF44	.000	.000	1.170

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF49	.574	.000	.000
SELF50	.733	.000	.000
SELF51	.826	.000	.000
SELF52	.837	.000	.000

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF45	.000	.792	.000
SELF46	.000	.619	.000
SELF47	.000	.790	.000
SELF48	.000	.456	.000
SELF41	.000	.000	.709
SELF42	.000	.000	.826
SELF43	.000	.000	.881
SELF44	.000	.000	.833

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF49	1.000	.000	.000
SELF50	1.357	.000	.000
SELF51	1.444	.000	.000
SELF52	1.435	.000	.000
SELF45	.000	1.000	.000
SELF46	.000	.803	.000
SELF47	.000	1.093	.000
SELF48	.000	.542	.000
SELF41	.000	.000	1.000
SELF42	.000	.000	1.242
SELF43	.000	.000	1.257
SELF44	.000	.000	1.170

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF49	.574	.000	.000
SELF50	.733	.000	.000
SELF51	.826	.000	.000
SELF52	.837	.000	.000
SELF45	.000	.792	.000

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF46	.000	.619	.000
SELF47	.000	.790	.000
SELF48	.000	.456	.000
SELF41	.000	.000	.709
SELF42	.000	.000	.826
SELF43	.000	.000	.881
SELF44	.000	.000	.833

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF49	.000	.000	.000
SELF50	.000	.000	.000
SELF51	.000	.000	.000
SELF52	.000	.000	.000
SELF45	.000	.000	.000
SELF46	.000	.000	.000
SELF47	.000	.000	.000
SELF48	.000	.000	.000
SELF41	.000	.000	.000
SELF42	.000	.000	.000
SELF43	.000	.000	.000
SELF44	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF49	.000	.000	.000
SELF50	.000	.000	.000
SELF51	.000	.000	.000
SELF52	.000	.000	.000
SELF45	.000	.000	.000
SELF46	.000	.000	.000

	SELFD3	SELFD2	SELFD1
SELF47	.000	.000	.000
SELF48	.000	.000	.000
SELF41	.000	.000	.000
SELF42	.000	.000	.000
SELF43	.000	.000	.000
SELF44	.000	.000	.000

5. ALL

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VISION	<---	MOLS	.751	.045	16.663	***	
INSPIR	<---	MOLS	.798	.056	14.189	***	
MORAL	<---	MOLS	1.000				
SELFD	<---	MOLS	.794	.049	16.079	***	
VISIO3_A	<---	VISION	1.261	.068	18.621	***	
VISIO2_A	<---	VISION	1.127	.061	18.583	***	
VISIO1_A	<---	VISION	1.000				
INSPI4_A	<---	INSPIR	1.252	.084	14.985	***	
INSPI3_A	<---	INSPIR	1.112	.072	15.438	***	
INSPI2_A	<---	INSPIR	.835	.048	17.213	***	
INSPI1_A	<---	INSPIR	1.000				
MORA3_A	<---	MORAL	1.064	.038	27.821	***	
MORA2_A	<---	MORAL	1.048	.049	21.487	***	
MORA1_A	<---	MORAL	1.000				
SELF3_A	<---	SELFD	1.288	.089	14.551	***	
SELF2_A	<---	SELFD	1.067	.073	14.591	***	
SELF1_A	<---	SELFD	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
VISION	<---	MOLS	.935
INSPIR	<---	MOLS	.950
MORAL	<---	MOLS	.860
SELFD	<---	MOLS	.926
VISIO3_A	<---	VISION	.842
VISIO2_A	<---	VISION	.761
VISIO1_A	<---	VISION	.771
INSPI4_A	<---	INSPIR	.780
INSPI3_A	<---	INSPIR	.813
INSPI2_A	<---	INSPIR	.624
INSPI1_A	<---	INSPIR	.684
MORA3_A	<---	MORAL	.872
MORA2_A	<---	MORAL	.871
MORA1_A	<---	MORAL	.842
SELF3_A	<---	SELFD	.861
SELF2_A	<---	SELFD	.787
SELF1_A	<---	SELFD	.737

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e10	<-->	e12	.008	.004	1.758	.079	
e10	<-->	e11	.031	.007	4.373	***	
e7	<-->	e8	.011	.005	2.310	.021	
e2	<-->	e12	.029	.004	6.727	***	
e6	<-->	e13	-.014	.005	-2.687	.007	
e10	<-->	e8	.006	.006	.870	.384	
e1	<-->	e7	.012	.005	2.669	.008	
e13	<-->	e12	.010	.008	1.214	.225	
e13	<-->	e11	-.007	.006	-1.086	.277	
e10	<-->	e13	-.017	.006	-2.822	.005	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e9	<-->	e13	-.013	.007	-1.843	.065	
e9	<-->	e12	.011	.005	2.463	.014	
e9	<-->	e11	.011	.007	1.673	.094	
e8	<-->	e13	.022	.006	3.700	***	
e7	<-->	e13	-.018	.007	-2.708	.007	
e7	<-->	e12	-.016	.005	-3.212	.001	
e7	<-->	e11	.002	.006	.390	.696	
e7	<-->	e9	-.003	.005	-.540	.589	
e6	<-->	e12	-.001	.005	-.292	.770	
e7	<-->	e6	-.021	.006	-3.430	***	
e5	<-->	e13	.001	.005	.174	.862	
e5	<-->	e9	-.005	.004	-1.160	.246	
e4	<-->	e13	.016	.005	3.008	.003	
e4	<-->	e12	.021	.005	4.028	***	
e4	<-->	e10	-.024	.005	-5.182	***	
e1	<-->	e13	-.006	.004	-1.499	.134	
e1	<-->	e8	.006	.003	1.940	.052	
e1	<-->	e5	.022	.004	5.432	***	
e2	<-->	e11	.015	.005	3.387	***	
e2	<-->	e10	.012	.004	3.067	.002	
e2	<-->	e5	.023	.004	5.184	***	
e2	<-->	e4	.024	.005	4.853	***	
e2	<-->	e1	.014	.005	3.052	.002	
e3	<-->	e12	-.009	.004	-1.994	.046	
e3	<-->	e11	.005	.005	.966	.334	
e3	<-->	e10	.009	.005	1.933	.053	
e3	<-->	e8	-.002	.004	-.354	.724	
e3	<-->	e7	.009	.005	1.572	.116	
e3	<-->	e6	-.005	.005	-1.112	.266	
e3	<-->	e4	.008	.005	1.826	.068	
e3	<-->	e2	-.011	.005	-2.052	.040	
e8	<-->	e11	.039	.006	6.182	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e4	<-->	e11	-.001	.005	-.140	.888	
e4	<-->	e9	-.015	.005	-3.033	.002	
e5	<-->	e11	-.011	.004	-2.472	.013	
e5	<-->	e12	.018	.005	3.800	***	
e5	<-->	e4	.033	.005	6.251	***	
e6	<-->	e11	.011	.005	2.051	.040	
e6	<-->	e9	-.001	.005	-.269	.788	
e6	<-->	e10	-.011	.004	-2.750	.006	
e1	<-->	e4	.034	.005	7.068	***	
e1	<-->	e6	-.005	.004	-1.273	.203	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
e10	<-->	e12	.113
e10	<-->	e11	.425
e7	<-->	e8	.134
e2	<-->	e12	.392
e6	<-->	e13	-.248
e10	<-->	e8	.081
e1	<-->	e7	.166
e13	<-->	e12	.161
e13	<-->	e11	-.097
e10	<-->	e13	-.288
e9	<-->	e13	-.212
e9	<-->	e12	.173
e9	<-->	e11	.152
e8	<-->	e13	.343
e7	<-->	e13	-.243
e7	<-->	e12	-.195
e7	<-->	e11	.024
e7	<-->	e9	-.038
e6	<-->	e12	-.021

			Estimate
e7	<-->	e6	-.274
e5	<-->	e13	.011
e5	<-->	e9	-.059
e4	<-->	e13	.210
e4	<-->	e12	.244
e4	<-->	e10	-.284
e1	<-->	e13	-.108
e1	<-->	e8	.095
e1	<-->	e5	.281
e2	<-->	e11	.189
e2	<-->	e10	.167
e2	<-->	e5	.253
e2	<-->	e4	.263
e2	<-->	e1	.202
e3	<-->	e12	-.139
e3	<-->	e11	.075
e3	<-->	e10	.150
e3	<-->	e8	-.024
e3	<-->	e7	.118
e3	<-->	e6	-.089
e3	<-->	e4	.107
e3	<-->	e2	-.166
e8	<-->	e11	.494
e4	<-->	e11	-.007
e4	<-->	e9	-.180
e5	<-->	e11	-.114
e5	<-->	e12	.209
e5	<-->	e4	.312
e6	<-->	e11	.154
e6	<-->	e9	-.023
e6	<-->	e10	-.184
e1	<-->	e4	.427
e1	<-->	e6	-.082

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MOLS	.134	.013	10.084	***	
RES1	.011	.003	3.103	.002	
RES2	.009	.004	2.540	.011	
RES3	.047	.007	6.961	***	
RES4	.014	.005	2.807	.005	
e3	.056	.006	8.788	***	
e2	.080	.008	10.351	***	
e1	.059	.005	12.412	***	
e7	.095	.009	10.373	***	
e6	.060	.007	8.986	***	
e5	.103	.006	16.196	***	
e4	.107	.007	14.766	***	
e10	.065	.008	8.110	***	
e9	.063	.007	8.458	***	
e8	.074	.008	9.543	***	
e13	.057	.014	4.121	***	
e12	.069	.008	9.065	***	
e11	.083	.007	11.671	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
SELFD	.858
MORAL	.740
INSPIR	.902
VISION	.875
SELF1_A	.543
SELF2_A	.620
SELF3_A	.742
MORA1_A	.708
MORA2_A	.759

	Estimate
MORA3_A	.760
INSPI1_A	.468
INSPI2_A	.389
INSPI3_A	.662
INSPI4_A	.608
VISIO1_A	.594
VISIO2_A	.579
VISIO3_A	.709

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	SELF1_A	SELF2_A	SELF3_A	MORA1_A	MORA2_A	MORA3_A	INSPI1_A	INSPI2_A	INSPI3_A	INSPI4_A	VISIO1_A	VISIO2_A	VISIO3_A
SELF1_A	.181												
SELF2_A	.105	.181											
SELF3_A	.120	.145	.220										
MORA1_A	.145	.113	.159	.255									
MORA2_A	.122	.130	.131	.189	.261								
MORA3_A	.144	.128	.128	.198	.201	.269							
INSPI1_A	.084	.111	.125	.107	.097	.090	.201						
INSPI2_A	.060	.093	.092	.089	.089	.095	.111	.169					
INSPI3_A	.105	.099	.107	.119	.123	.115	.105	.088	.176				
INSPI4_A	.108	.097	.119	.145	.137	.142	.118	.099	.111	.243			
VISIO1_A	.080	.085	.097	.107	.105	.107	.114	.089	.084	.113	.145		
VISIO2_A	.105	.125	.116	.113	.119	.132	.115	.098	.100	.113	.111	.189	
VISIO3_A	.106	.099	.130	.125	.133	.144	.109	.084	.107	.135	.109	.112	.193

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	SELF1_A	SELF2_A	SELF3_A	MORA1_A	MORA2_A	MORA3_A	INSPI1_A	INSPI2_A	INSPI3_A	INSPI4_A	VISIO1_A	VISIO2_A	VISIO3_A
SELF1_A	1.000												
SELF2_A	.580	1.000											
SELF3_A	.601	.728	1.000										

	SELF1_A	SELF2_A	SELF3_A	MORA1_A	MORA2_A	MORA3_A	INSPI1_A	INSPI2_A	INSPI3_A	INSPI4_A	VISIO1_A	VISIO2_A	VISIO3_A
MORA1_A	.675	.528	.672	1.000									
MORA2_A	.562	.599	.545	.733	1.000								
MORA3_A	.653	.581	.527	.755	.760	1.000							
INSPI1_A	.440	.584	.596	.471	.423	.386	1.000						
INSPI2_A	.344	.533	.477	.429	.422	.445	.605	1.000					
INSPI3_A	.588	.556	.543	.560	.573	.527	.557	.508	1.000				
INSPI4_A	.516	.465	.514	.582	.544	.556	.534	.487	.534	1.000			
VISIO1_A	.492	.526	.540	.555	.541	.541	.667	.567	.527	.600	1.000		
VISIO2_A	.569	.676	.568	.515	.534	.587	.587	.550	.550	.527	.670	1.000	
VISIO3_A	.565	.528	.628	.563	.591	.631	.554	.467	.581	.623	.649	.583	1.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	SELF1_A	SELF2_A	SELF3_A	MORA1_A	MORA2_A	MORA3_A	INSPI1_A	INSPI2_A	INSPI3_A	INSPI4_A	VISIO1_A	VISIO2_A	VISIO3_A
MOLS	-.015	.005	.266	-.084	.095	.132	-.013	.004	.223	.139	.095	.039	.083
SELFD	.133	.099	.354	-.171	.070	.088	-.070	.007	.132	.115	.115	-.056	.007
MORAL	-.230	-.095	.183	.156	.276	.375	.115	-.043	.149	.035	-.021	.024	-.018
INSPIR	-.029	-.032	.204	-.100	.063	.126	.055	.035	.265	.186	.008	.004	.015
VISION	-.043	.002	.147	-.020	.047	.026	-.084	-.026	.143	.052	.170	.143	.214

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
SELFD	.794	.000	.000	.000	.000
MORAL	1.000	.000	.000	.000	.000
INSPIR	.798	.000	.000	.000	.000
VISION	.751	.000	.000	.000	.000
SELF1_A	.794	1.000	.000	.000	.000
SELF2_A	.847	1.067	.000	.000	.000
SELF3_A	1.023	1.288	.000	.000	.000
MORA1_A	1.000	.000	1.000	.000	.000
MORA2_A	1.048	.000	1.048	.000	.000
MORA3_A	1.064	.000	1.064	.000	.000

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
INSPI1_A	.798	.000	.000	1.000	.000
INSPI2_A	.666	.000	.000	.835	.000
INSPI3_A	.887	.000	.000	1.112	.000
INSPI4_A	.999	.000	.000	1.252	.000
VISIO1_A	.751	.000	.000	.000	1.000
VISIO2_A	.847	.000	.000	.000	1.127
VISIO3_A	.948	.000	.000	.000	1.261

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
SELFD	.926	.000	.000	.000	.000
MORAL	.860	.000	.000	.000	.000
INSPIR	.950	.000	.000	.000	.000
VISION	.935	.000	.000	.000	.000
SELF1_A	.683	.737	.000	.000	.000
SELF2_A	.729	.787	.000	.000	.000
SELF3_A	.798	.861	.000	.000	.000
MORA1_A	.724	.000	.842	.000	.000
MORA2_A	.750	.000	.871	.000	.000
MORA3_A	.750	.000	.872	.000	.000
INSPI1_A	.650	.000	.000	.684	.000
INSPI2_A	.593	.000	.000	.624	.000
INSPI3_A	.773	.000	.000	.813	.000
INSPI4_A	.741	.000	.000	.780	.000
VISIO1_A	.721	.000	.000	.000	.771
VISIO2_A	.712	.000	.000	.000	.761
VISIO3_A	.788	.000	.000	.000	.842

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
SELFD	.794	.000	.000	.000	.000

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
MORAL	1.000	.000	.000	.000	.000
INSPIR	.798	.000	.000	.000	.000
VISION	.751	.000	.000	.000	.000
SELF1_A	.000	1.000	.000	.000	.000
SELF2_A	.000	1.067	.000	.000	.000
SELF3_A	.000	1.288	.000	.000	.000
MORA1_A	.000	.000	1.000	.000	.000
MORA2_A	.000	.000	1.048	.000	.000
MORA3_A	.000	.000	1.064	.000	.000
INSPI1_A	.000	.000	.000	1.000	.000
INSPI2_A	.000	.000	.000	.835	.000
INSPI3_A	.000	.000	.000	1.112	.000
INSPI4_A	.000	.000	.000	1.252	.000
VISIO1_A	.000	.000	.000	.000	1.000
VISIO2_A	.000	.000	.000	.000	1.127
VISIO3_A	.000	.000	.000	.000	1.261

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
SELFD	.926	.000	.000	.000	.000
MORAL	.860	.000	.000	.000	.000
INSPIR	.950	.000	.000	.000	.000
VISION	.935	.000	.000	.000	.000
SELF1_A	.000	.737	.000	.000	.000
SELF2_A	.000	.787	.000	.000	.000
SELF3_A	.000	.861	.000	.000	.000
MORA1_A	.000	.000	.842	.000	.000
MORA2_A	.000	.000	.871	.000	.000
MORA3_A	.000	.000	.872	.000	.000
INSPI1_A	.000	.000	.000	.684	.000
INSPI2_A	.000	.000	.000	.624	.000
INSPI3_A	.000	.000	.000	.813	.000

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
INSPI4_A	.000	.000	.000	.780	.000
VISIO1_A	.000	.000	.000	.000	.771
VISIO2_A	.000	.000	.000	.000	.761
VISIO3_A	.000	.000	.000	.000	.842

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
SELFD	.000	.000	.000	.000	.000
MORAL	.000	.000	.000	.000	.000
INSPIR	.000	.000	.000	.000	.000
VISION	.000	.000	.000	.000	.000
SELF1_A	.794	.000	.000	.000	.000
SELF2_A	.847	.000	.000	.000	.000
SELF3_A	1.023	.000	.000	.000	.000
MORA1_A	1.000	.000	.000	.000	.000
MORA2_A	1.048	.000	.000	.000	.000
MORA3_A	1.064	.000	.000	.000	.000
INSPI1_A	.798	.000	.000	.000	.000
INSPI2_A	.666	.000	.000	.000	.000
INSPI3_A	.887	.000	.000	.000	.000
INSPI4_A	.999	.000	.000	.000	.000
VISIO1_A	.751	.000	.000	.000	.000
VISIO2_A	.847	.000	.000	.000	.000
VISIO3_A	.948	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MOLS	SELFD	MORAL	INSPIR	VISION
SELFD	.000	.000	.000	.000	.000
MORAL	.000	.000	.000	.000	.000
INSPIR	.000	.000	.000	.000	.000
VISION	.000	.000	.000	.000	.000
SELF1_A	.683	.000	.000	.000	.000
SELF2_A	.729	.000	.000	.000	.000
SELF3_A	.798	.000	.000	.000	.000
MORA1_A	.724	.000	.000	.000	.000
MORA2_A	.750	.000	.000	.000	.000
MORA3_A	.750	.000	.000	.000	.000
INSPI1_A	.650	.000	.000	.000	.000
INSPI2_A	.593	.000	.000	.000	.000
INSPI3_A	.773	.000	.000	.000	.000
INSPI4_A	.741	.000	.000	.000	.000
VISIO1_A	.721	.000	.000	.000	.000
VISIO2_A	.712	.000	.000	.000	.000
VISIO3_A	.788	.000	.000	.000	.000

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายธานัท ธนะเตชะสนิท
วัน เดือน ปีเกิด : 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 3/30 ซอยสารีบุตร ถนนศรีปราชญ์ ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

2559 : ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (รป.บ.) สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2564 : ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2567 : ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติการทำงาน

2554 : สำนักงานบังคับจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเกาะสมุย กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม
2556 : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
2560 : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราชสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ