



ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2562

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2562

INDICATORS OF AUTHENTIC LEADERSHIP FOR THE PHRAPARIYAT
TIDHAMMA SCHOOL'S ADMINISTRATOR, GENERAL EDUCATION
PROGRAM, NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM

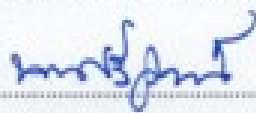
PHRAMAHA CHATCHAI MOONSARN

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2019

หัวข้อคุชฎินิพนธ์ : ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ชื่อนักศึกษา : พระมหาจักรชัย มูลสาร
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรคุชฎินิพนธ์
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2562
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

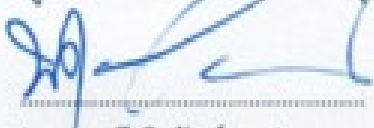
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำคุชฎินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรคุชฎินิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย 
(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณะกรรมการสอบคุชฎินิพนธ์:
ประธานกรรมการ 
(รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) 
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ 
(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

กรรมการ 
(พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, ดร.)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic : Indicators of Authentic Leadership for The
Phrapariyattidhamma School's Administrator, General
education program, National Office of Buddhism.

Student's Name : Phramaha Chatchai Moonsarn

Degree Sought : Doctor of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2019

Advisor : Assoc.Prof. Dr.Wirot Sanrattana

Co-Advisor : Asst.Prof. Dr.Paisan Suwannol

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational
Administration)

Dean of Graduate School


(Phrasrivinayaphon, Dr.)

Dissertation Committee:
Chairman


(Assoc.Prof. Dr.Pacharawit Chansirisira)

Member (Advisor)


(Assoc.Prof. Dr.Wirot Sanrattana)

Member/Co-Advisor


(Asst.Prof. Dr.Paisan Suwannol)

Member


(Phrakusutheejariyawathana, Dr.)

Member


(PhramahaSuphachai Supakitjo, Dr.)

บทคัดย่อ

หัวข้อคุณูปนิพนธ์	: ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ชื่อนักศึกษา	: พระมหาฉัตรชัย มูลสาร
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2562
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน 2) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 3) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 660 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐานมีความสอดคล้องกันโดยมีค่า IOC สูงกว่า .50 2) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 71 ตัวบ่งชี้ได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว โดยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % 3) โมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง 4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าระหว่าง 0.94-1.07 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบหลัก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 0.58-1.04 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.30-0.99 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบย่อยและทุกตัวบ่งชี้

คำสำคัญ ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำที่แท้จริง, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

ABSTRACT

Dissertation Topic : Indicators of Authentic Leadership for The
 Phrapariyattidhamma School's Administrator, General
 Education Program, National Office of Buddhism
 Student's Name : Phramaha Chatchai Moonsarn
 Degree Sought : Doctor of Education
 Program : Educational Administration
 Anno Domini : 2019
 Advisor : Assoc. Prof. Dr.Wirot Sanrattana
 Co-Advisor : Asst. Prof. Dr.Paisan Suwannoi

The objectives of this research were to : 1) examine the congruency of major components, minor components, and indicators in the hypothesis model, 2) examine the appropriateness of indicators for selection in the model, 2) test the fitness of the model developed from theory and research with empirical data, and 3) verify the Factor Loading value of major components, minor components, and indicators. Collecting data from 660 samples obtained by multi stages random sampling technique. Data were analyzed by using statistical program. The research was based on the provided research hypotheses: 1) The major components, minor components, and indicators in the hypothesis model were congruence with the IOC value higher than .50. 2) The 71 indicators were suitable for the criteria as average equal to or higher than 3.00 and distribution coefficients equal to or less than 20% which were selected in the model. 2) The developed models from theory and research were fit with empirical data by the value of relative Chi-square (CMIN/DF), root mean square error of approximation (RMSEA), goodness-of-fit index (GFI) adjusted goodness-o-fit index (AGFI), comparative fit index (CFI), and normed fit index (NFI) were in accordance with the criteria from both of the first order and the second order of confirmative factor analysis, and 3) the major components had Factor Loading ranged from 0.94 to 1.07, which were higher than the criterion as 0.70. The minor components had Factor Loading between 0.58 to 1.04 and indicators had Factor Loading ranged from 0.30 to 0.99, which are higher than the criterion as 0.30.

Keywords : Indicators, Authentic Leadership, Buddhist Scripture Schools

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ต้องขออนุโมทนาขอบคุณเป็นอย่างสูงยิ่งต่อท่าน รศ.ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจทุกอย่างเสมอมาช่วยเหลือและกระตุ้นเคี่ยวเข็ญอย่างอดทนและเข้าใจมาโดยตลอดจนสำเร็จ ท่าน ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะหลักสถิติที่เป็นประโยชน์สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี

กราบขอบพระคุณท่านพระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. ท่านรองอธิการบดีวิทยาเขตอีสาน และท่านพระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. และท่านพระมหาสุกชัย สุกกิจโจ, ผศ.ดร.ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน ผู้เป็นทั้งผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและผู้เป็นสหธรรมิกที่รักใคร่มากที่สุด ท่านพระครูปลัดณัฐพงศ์ ยโส ท่านรองอธิการบดี พระมหาบุญนา ฐานวิโร, ดร. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ สหธรรมิกที่ดีที่สุด ขออนุโมทนาขอบคุณ รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ ประธานกรรมการสอบดุชนิพนธ์ และ ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน ประธานกรรมการวิพากษ์ก่อนสอบ ทั้งสองท่านคือผู้ช่วยเติมเต็มงานวิจัย

ขออนุโมทนาท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วยพระเดชพระคุณพระปริยัติสารเวที, ดร. อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย, ดร. สหธรรมิกเพื่อชีวิตดีงามเสมอมาโดยตลอด พระมหาหมณวินทร์ ปุริสุตโต, ผศ.ดร. ท่านรองอธิการบดี, รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์, ผศ.ดร. ดำรงค์ เบญจศิริ, อาจารย์ ดร.ชัตติยา ดวงสำราญ, อาจารย์ ดร.สุธาสินี แสงมุกดา ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขออนุโมทนาขอบคุณ ดร.ณฐาภรณ์ ชื้อมาก ที่ช่วยชี้แนะแนวทางการทำงานวิจัยมาโดยตลอด อาจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน ที่ช่วยเหลือด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและการกรอกข้อมูลที่ต้องการ คุณสุธามาศ นพเทศน์ ที่คอยแบ่งเบาภาระงานเสมอมา ท่านผู้อำนวยการและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทุกแห่งที่อนุเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ขออนุโมทนาขอบคุณโยมพ่อแสวง มูลสาร คุณสท้านและคุณจรรุณี มูลสาร น้องผู้คอยช่วยเหลือสนับสนุนทุกอย่างตลอดมา คุณพรนาวิ ทิมเกิด และเพื่อนสหธรรมิกทุกท่านทั้งส่วนกลางและวิทยาเขตอีสานที่คอยช่วยเหลือด้วยดี ดุชนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณบุพการีและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยจนมีความรู้ความสามารถขึ้นมาพอเป็นแนวทางแห่งการดำเนินชีวิต

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 หลักธรรม 10 ประการเพื่อควมมีคุณภาพของการวิจัย.....	12
2.2 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership).....	20
2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลัก ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริง.....	29
2.4 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	88
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	90
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
3.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	95
3.7 การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ.....	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	99
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย.....	101
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	151
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	152
5.2 อภิปรายผล.....	159
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	166
บรรณานุกรม.....	168
ภาคผนวก.....	180
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือใน	
ภาคผนวก ค-จ.....	181
ภาคผนวก ข รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือใน	
ภาคผนวก ค-จ.....	183
ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบ	
ย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน.....	185
ภาคผนวก ง แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้	
และนิยามเชิงปฏิบัติการ.....	190
ภาคผนวก จ แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา.....	198
ภาคผนวก ฉ ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence :	
IOC) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดล	
สมมุติฐาน.....	206
ภาคผนวก ช ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence :	
IOC) ของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการและการใช้ภาษาในข้อ	
คำถาม.....	210
ภาคผนวก ซ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์.....	218
ภาคผนวก ฌ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา.....	225
ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์.....	227
ประวัติผู้วิจัย.....	240

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)..... 26
2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)..... 32
2.3	องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ..... 47
2.4	สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)..... 50
2.5	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)..... 58
2.6	สังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)..... 61
2.7	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ ร่วมกัน (Practicing Your Values)..... 69
2.8	สังเคราะห์องค์ประกอบของนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)..... 72
2.9	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการเป็นผู้นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)..... 82
3.1	กลุ่ม จังหวัด ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง..... 89
3.2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และ จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม..... 90
3.3	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก..... 92
3.4	ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น จากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 97
4.1	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน..... 98
4.2	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ..... 99
4.3	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม..... 100
4.4	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน..... 101
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ หรือต่ำกว่า 20%..... 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของความตระหนัก ในตนเอง (Self-Awareness)..... 116
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของหลักการ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)..... 118
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของ การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)..... 120
4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของ นำด้วยหัวใจ (Lead With Heart)..... 122
4.10	ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของ ไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัด..... 123
4.11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของ ความตระหนักในตนเอง (SA)..... 124
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบของ ความตระหนักในตนเอง (SA)..... 125
4.13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)..... 127
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบของ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)..... 127
4.15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของ การปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV)..... 129
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบ การปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV)..... 130
4.17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH)..... 132
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบ นำด้วยหัวใจ (LH)..... 133
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 12 ตัว..... 138
4.20	ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของ ไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา..... 139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	140
4.22 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่ แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	142
4.23 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยของแต่ละ องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา.....	143
4.24 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	144
4.25 สรุปค่าสถิติจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของ โมเดลการวัด 4 โมเดล และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของ โมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริงเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก.....	147
5.1 ค่าสถิติจากการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด.....	154

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership).....	28
2.2 โมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness).....	33
2.3 โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships).....	51
2.4 โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values).....	62
2.5 โมเดลการวัดของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart).....	73
2.6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา: โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย.....	84
4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม.....	109
4.2 โมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness).....	111
4.3 โมเดลการวัดของหลักการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships).....	112
4.4 โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values).....	113
4.5 โมเดลการวัดของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart).....	114
4.6 โมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (SA).....	125
4.7 โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER).....	128
4.8 โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV).....	131
4.9 โมเดลการวัดของการนำด้วยหัวใจ (LH).....	134
4.10 โมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	137
4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ที่แท้จริงสำหรับครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	141
4.12 กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปใช้ประโยชน์.....	148
5.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Model).....	158
5.2 กรอบแนวคิดเชิงบริหารที่ปรับแก้แล้ว เพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปใช้ประโยชน์.....	164

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกอาชีพย่อมมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมด้วยกันทั้งสิ้น ยากที่จะกล่าวอ้างว่าอาชีพใดมีความสำคัญกว่ากัน แต่ถ้าเรามาพิจารณาเฉพาะวิชาชีพครูให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นว่า ผู้เป็นครูนั่นต้องรับภาระหน้าที่ต่อสังคมและชาติบ้านเมือง หากผู้เป็นครูปฏิบัติภาระที่ตนเองได้รับบกพร่อง ผลกระทบก็จะตกไปถึงความเสื่อมของสังคมและชาติบ้านเมือง เพื่อให้ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครู จึงขออัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ.2523 ความตอนหนึ่งว่า "...หน้าที่ของครูนั่นเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เยาวชน เพื่อที่จะได้เติบโต ขึ้นเป็นผลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพของประเทศชาติในกาลข้างหน้า ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญในการสร้างสรรค์อนาคตของชาติบ้านเมือง..." และอีกตอนหนึ่งเป็นพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2526 ความตอนหนึ่งว่า "...อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งก็ได้แก่เยาวชนของชาติ เสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงจะสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้..." พระราโชวาทของทั้งสองพระองค์ดังกล่าว สามารถสรุปความได้ว่า ผู้ที่เป็นครูนั่นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะครูเป็นผู้ปลูกฝังความรู้ สึกความคิดและจิตใจและพัฒนาเยาวชนให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เยาวชนเหล่านั้นเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป และจากพระราโชวาทของทั้งสองพระองค์ตามที่ได้ อัญเชิญมานี้ เป็นเครื่องยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของบุคคลที่เป็นครูที่มีต่อความเจริญของบุคคล และชาติบ้านเมืองเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะ "ชาติบ้านเมืองจะมีความเจริญมั่นคงอยู่ได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบ การศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ" (ความสำคัญของครู, 2558) เป็นครูที่มีภาระในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้และเป็นคนดี ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามความมุ่งหมายในการพัฒนาการศึกษาของชาติตามความใน พระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ที่ต้องการ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556)

อย่างไรก็ตาม ในยุคสมัยปัจจุบัน เกิดมีคำถามถึงควมมีคุณภาพของการจัดการศึกษา และคำถามเกี่ยวกับคุณภาพของครูเกิดขึ้น อันเนื่องจากปรากฏการณ์จากการเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลในช่วงท้ายศตวรรษที่ 20 ที่ส่งผลให้นักเรียนในปัจจุบันมีระบบคิดและกระบวนการทางสารสนเทศที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างสิ้นเชิง ในขณะที่ครูผู้สอนยังคงใช้ภาษาที่ล้าสมัยเป็นภาษายุคก่อนดิจิทัล แต่ยังคงมีหน้าที่ต้องสอนนักเรียนในปัจจุบันที่พวกเขาพูดภาษาดิจิทัลกันหมดแล้วนั้น ได้ก่อให้เกิดปัญหาความแตกต่างกันอย่างมากระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เป็นความแตกต่างที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ปรับตัว และมีภาวะผู้นำ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Reimers (2003) ที่กล่าวว่าปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งท้าทาย ด้วยเหตุนี้นานาชาติประเทศรวมทั้งประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ และสอดคล้องกับทัศนะของ Credaro, A. (2006) ที่ให้ทัศนะว่า สถาบันทางการศึกษาเป็นเช่นองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องการการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อหาข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไข อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปทางการศึกษามักปฏิบัติกันไม่ได้ถึงขั้นสูญเสียงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และอื่น ๆ อย่างมากมาย ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลง การนำเอานวัตกรรมมาใช้ ซึ่งมีเป้าหมายสุดท้ายเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ (Outcomes) ผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติ หากเปรียบเทียบกับนานาชาติประเทศแล้วจะพบว่าการจัดการศึกษาของไทยใช้งบประมาณสูงอย่างมาก แต่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับกลับด้อยกว่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันนานาชาติของ International Institute for Management Development : IMD ได้จัดให้การศึกษาของไทยมีคุณภาพอยู่ในลำดับที่ 46 จาก 60 ประเทศ (รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550 : เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน, 2550)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของครูมีผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา และเป็นที่ยอมรับกันดีว่า ปัจจัยเพื่อการเสริมสร้างคุณภาพของครูมีมากมาย แต่หนึ่งในหลายปัจจัยนั้นถือว่าภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่ง เพราะทั้งการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) ต่างต้องการภาวะผู้นำ (Leadership) ด้วยแนวคิดที่ว่า “ทุกคนเป็นผู้นำได้” หรือ “ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้” หรือ “ทุกคนจะต้องเป็นผู้นำ” อันเป็นแนวคิดการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กรไม่จำกัดเฉพาะฝ่ายผู้บริหาร (Othman, 2011) และดังทัศนะของ Stephe (2012) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำของครูที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการทำหน้าที่เป็นเช่นตัวการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในห้องเรียน ในโรงเรียน หรือในเขตพื้นที่ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความเติบโตและวิวัฒนาการของเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเรียนการสอนของระบบ

ภาวะผู้นำมีหลากหลายแบบ (Style) เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำด้านความคิด (Thought Leadership) ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) และภาวะผู้นำแบบพหุพลัง (Synergistic Leadership) เป็นต้น (วิโรจน์ สาร

รัตน์, 2557) ซึ่งแต่ละแบบมีนักวิชาการนำเสนอชุดคำอธิบายเพื่อการติดตามผล การประเมินผล และเป็นแนวการพัฒนาภาวะผู้นำในแต่ละแบบนั้นอย่างหลากหลาย ทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน มีนักวิจัยนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎีเพื่อการทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลายแบบ เช่น การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของอารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโกศิษฐ์ เพลรินทร์ (2552) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเชวงศักดิ์ พุกษเทเวศ (2553) และการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยและของชีวิน อ่อนละอ (2553) เป็นต้น

ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) เป็นอีกแบบหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมในทางวิชาการ แต่ก็มีหลากหลายนิยาม หลากหลายองค์ประกอบ ดังเช่น Gardner, Coglisier, Davis, And Dickens (2011) ให้คำอธิบายว่า ผู้นำที่แท้จริงเป็นบุคคลที่มีภาพทางบวกเกี่ยวกับความมีโน้ตค้นแห่งตนที่จริงใจ (Truthful Self-Concepts) และเปิดเผย (Openness) เพื่อสร้างความไว้วางใจ (Trust) และสนับสนุนอย่างกระตือรือร้น (Enthusiastic Support) จากผู้ตามนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นของรายบุคคลหรือกลุ่ม ในขณะที่ Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, and Peterson (2008) ให้คำอธิบายถึงการแสดงออกที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ คือ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) มีการสะท้อนผลและตรวจสอบตนเองเสมอถึงจุดอ่อน จุดแข็งและค่านิยม 2) แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่โปร่งใส (Relational Transparency) 3) ใช้กระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) มีใจเป็นธรรม (Fair-Mind) ในการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน และ 4) มีพื้นฐานทางจริยธรรมในทางบวก (A Positive Ethical Foundation) ที่แสดงออกทางความสัมพันธ์และการตัดสินใจ ขณะเดียวกัน Kruse (2013) ก็เห็นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีคำอธิบายในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) มีความตระหนักรู้ในตนเองและเป็นของแท้ (Self-Awareness and Genuine) ตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนและอารมณ์ของตนเอง แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Real Selves) กับผู้ตาม ไม่แสดงต่อหน้าอย่างหนึ่งแต่ลับหลังเป็นอีกอย่าง ไม่ปกปิดข้อผิดพลาดหรือจุดอ่อนด้วยกลัวจะถูกกล่าวหาว่าอ่อนแอ และตระหนักว่าความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Actualized) เป็นการเดินทางที่ไม่สิ้นสุด ทุกคนมีข้อบกพร่อง เรียนรู้จากข้อบกพร่อง ไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบ 2) มุ่งขับเคลื่อนพันธกิจและหวังผลสำเร็จ (Mission Driven and Focused on Results) ไม่ใช่เพื่ออำนาจ เงิน หรืออัตตาของตนเอง 3) นำด้วยหัวใจ (Lead With Heart) ไม่กลัวที่จะแสดงอารมณ์ จุดอ่อน และทำที่กับผู้ที่ตามที่อาจถูกมองว่าอ่อน (Soft) แต่ถือเป็นแบบตรงไปตรงมาที่มีผลต่อความสำเร็จ เพียงแต่ต้องแสดงออกด้วยท่าทีที่เห็นอกเห็นใจ (Empathy) 4) ให้ความสำคัญกับระยะยาว (Focus on The Long-Term) การบำรุงรักษาบุคคลและการบำรุงรักษาองค์กรต้องการความอดทนและการทำงานหนักที่จะต้องดำเนินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

จากความสำคัญของครู และจากปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่ก่อเกิดคำถามถึงควมมีคุณภาพของครูในกระแสที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นกระแสที่ต้องการให้ครูเกิดภาวะผู้นำ (Leadership) ด้วยแนวคิดที่ว่าทุกคนเป็นผู้นำได้หรือทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้หรือทุกคนจะต้องเป็นผู้นำ อันเป็นแนวคิดการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับทุกคน

ในองค์กรไม่จำกัดเฉพาะฝ่ายผู้บริหารนั้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางพุทธศาสนาและเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถาบันสงฆ์ ได้ให้ความสนใจไปที่การวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาหรือแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งหรือปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความมีคุณภาพของครูที่จะส่งผลต่อความมีคุณภาพของการจัดการศึกษาในลำดับต่อไป

ในกรณีของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หากจะมอย้อนถึงความเป็นมาในอดีต วัดในพระพุทธศาสนาถือว่ามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของคนไทย เพราะวัดเป็นแหล่งเรียนรู้ของประชาชนทุกคน สิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในวัดส่วนมากล้วนแต่เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ยกตัวอย่างเช่นจารึกวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามหรือวัดโพธิ์ก็เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของชาติ ซึ่งได้รับการอนุรักษ์ไว้ในฐานะมรดกความทรงจำของโลก ในช่วงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ระบบการศึกษาสมัยใหม่จากตะวันตกได้เข้ามามีบทบาทต่อสังคมไทยมากขึ้น รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 พระองค์ได้ทรงเปิดโอกาสให้บรรดาพระโอรสพระธิดาได้เรียนรู้วิชาการของทางตะวันตกรวมทั้งภาษาอังกฤษด้วย ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 การศึกษาของไทยได้แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ สายสามัญและสายวิสามัญ (สายอาชีพ) รวมทั้งยังมีการศึกษาสายพระปริยัติธรรมสำหรับพระภิกษุสามเณรโดยสามัญและสายอาชีพนั้นเป็นหน้าที่ของรัฐบาลและเอกชนจัดการศึกษาให้กับประชาชนทั่วไป ซึ่งใช้สถานที่ก็คือโรงเรียนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเป็นที่จัดการศึกษา ส่วนสายพระปริยัติธรรมนั้นยังใช้ระบบเดิมคือวัดเป็นสถานที่จัดการศึกษาให้กับพระภิกษุสามเณร (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552)

ในปี พ.ศ. 2436 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยสงฆ์ขึ้น 2 แห่งคือ มหามกุฎราชวิทยาลัยและมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยสงฆ์ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ และการศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็ต้องปรับปรุงไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกโดยได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ จึงทำให้พระภิกษุสามเณรนิยมเรียนกันมาก (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552) หลังจากมีการประกาศใช้การศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้จำนวนพระภิกษุสามเณรเข้ามาศึกษาเล่าเรียนนักธรรมบาลีน้อยลงมาก การศึกษาแผนกพระปริยัติธรรมก็พลอยได้รับผลกระทบไปด้วยเพราะไม่มีผู้เข้ามาบรรพชาเป็นสามเณรเหมือนในอดีต อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังมีประเด็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่หลาย ๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา การตีความในเรื่องของสถานภาพของพระภิกษุสามเณร กฎมหาเถรสมาคมที่ยังไม่เอื้อต่อการศึกษาและมองเรื่องการศึกษาเป็นภาวะที่ควรระมัดระวังของพระภิกษุสามเณร ดังนั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงขาดทั้งนักเรียน (สามเณร) ขาดบุคลากร ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดการวิจัยและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552) จากปัญหาดังกล่าว ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในการให้การศึกษาริยธรรมทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ เสียสละ ดูแลเอาใจใส่สั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคมประเทศชาติ ก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ประชิด สกฤษณ์พัฒน์ และอุดม เขยกิจวงศ์, 2549) แต่ขณะเดียวกันครูโรงเรียนพระ

ปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็มีปัญหาลายประการด้วยกัน เช่น ได้รับคำตอบแทนต่ำกว่าวุฒิ การศึกษา ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู และมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้า-ออกบ่อย ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และข้อมูลจากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาปีการศึกษา 2551 ในมาตรฐานด้านการเรียนการสอน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ให้ข้อเสนอแนะว่า ต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและทักษะแสวงหาความรู้ รวมถึงการพัฒนาครูด้านการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ตามสภาพจริง การผลิตและนำสื่อเทคโนโลยี มาใช้ประกอบการสอนวิชาต่าง ๆ (กรมการศาสนา, 2549)

ดังนั้น การวิจัยเพื่อสังเคราะห์หาคู่ประจักษ์หลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ที่จะนำไปสู่ การกำหนดเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) สำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่าสามารถจะนำเอาโมเดลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาครูได้อย่างสอดคล้องกับจุดด้อยอันจะช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของครูได้

นอกจากนั้นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือสถานศึกษาอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดได้อีกด้วย ตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ว่า โมเดลที่ได้รับทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์การได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.2 คำถามการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยมีคำถามการวิจัยย่อยดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐานมีความสอดคล้องกันตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.2.2 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.2.3 ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1.3.1 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน

1.3.2 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

1.3.3 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.4 เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ใช้ในการวิจัยนี้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พร้อมได้ตระหนักถึงหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัยของ Kerlinger & Lee (2000) ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม

นอกจากนั้น จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและมีวัตถุประสงค์เดียวกันจะมีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เช่น ผลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของอาภรณ์ ราชพัฒน์ (2554) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552) และการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเชวงศักดิ์ พุทธิชเวช (2553) เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากผลการวิจัย ดังนี้

1.4.1 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกันโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50

1.4.2 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

1.4.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) น้อยกว่า 3.00 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00

1.4.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ขององค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.5.2 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน กำหนดเป็นขอบเขตการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

1.5.2.1 องค์ประกอบความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ประกอบด้วย

- 1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness)
- 2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)
- 3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development)

1.5.2.2 องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Establishing Connected Relationships) ประกอบด้วย

- 1) การมีส่วนร่วม (Participation)
- 2) ความไว้วางใจ (Trust)
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

1.5.2.3 องค์ประกอบ การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ประกอบด้วย

- 1) ความเชื่อ (Beliefs)
- 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience)
- 3) การรับรู้ (Perception)

1.5.2.4 องค์ประกอบนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ประกอบด้วย

- 1) เป็นผู้นำ (Be Leader)
- 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)
- 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

1.6.1 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่วัดในพระพุทธศาสนาจัดตั้งขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

1.6.2 ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง การแสดงออกที่สังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคลในองค์ประกอบหลัก ดังนี้ (1) ความตระหนักในตนเอง (2) การสร้างเครือข่ายทางสังคม (3) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ และ (4) นำด้วยหัวใจ

1.6.3 ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การแสดงออกที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ (1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง และ (3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.6.3.1 ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) หมายถึง การรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตน ตระหนักรู้ศักยภาพของตน พึงพาตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน

1.6.3.2 ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม และทบทวนการปฏิบัติของตน

1.6.3.3 จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) หมายถึง ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น มองโลกในแง่ดี และยึดมั่นในระบบบรรพชาภิบาล

1.6.4 การสร้างเครือข่ายทางสังคม (Establishing Connected Relationships) หมายถึง การแสดงออกที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วม (2) ความไว้วางใจ และ (3) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.6.4.1 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบผล และร่วมติดตามประเมินผล

1.6.4.2 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความคาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต มั่นใจในความยุติธรรม มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ และ มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์

1.6.4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การร่วมกำหนดทิศทางอนาคต การมีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง ที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน และที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์ ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

1.6.5 การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) หมายถึง การแสดงออกที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ (1) ความเชื่อ (2) การถ่ายทอดประสบการณ์ และ (3) การรับรู้ โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.6.5.1 ความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง การยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว ยอมรับเคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ และ เชื่อในหลักของเหตุและผล

1.6.5.2 การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) หมายถึง การให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ รู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด รู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา

1.6.5.3 การรับรู้ (Perception) หมายถึง การรับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน และรับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง

1.6.6 นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) หมายถึง การแสดงออกที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบย่อย ดังนี้ (1) เป็นผู้นำ (2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.6.6.1 เป็นผู้นำ (Be Leader) หมายถึง ความรอบรู้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล ได้รับความรักและความไว้วางใจ และ พิจารณาย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา

1.6.6.2 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) หมายถึง การเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ และใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ

1.6.6.3 เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized) หมายถึง ความสามารถทำงานดีเยี่ยม ยืดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น วางตัวเหมาะสม ทำงานสุขุมรอบคอบ มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว พร้อมให้เป็นธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็น และรับผิดชอบต่อหน้าที่

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ใช้ในการวิจัยนี้ หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.7.1.2 ขอบเขตของการวิจัยนี้ได้ศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวนมาก แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการกำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัย ทำให้องค์ประกอบเชิงทฤษฎีอีกหลายองค์ประกอบไม่ได้ถูกกำหนดใช้ในงานวิจัยนี้ด้วย นักวิจัยสามารถจะพิจารณาใช้องค์ประกอบอื่นเหล่านั้นเพื่อสร้างโมเดลต่อยอดออกไปอีก อันจะทำให้ได้องค์ความรู้ที่หลากหลายโมเดลมากขึ้น

1.7.1.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงจากผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research And Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

1.7.1.4 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงจากผลการวิจัยนี้สามารถจะนำไปทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่าง ๆ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เป็นต้น

1.7.1.5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ใช้ในการวิจัยนี้ หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.7.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.7.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหาเพื่อช่วยลดความไม่มีคุณภาพของครูได้

1.7.2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ได้

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” นี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาจากวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่กล่าวไว้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว วิธีนี้อาจทำให้มีความลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีแบบอื่นไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

วิธีที่ 2 ใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) ที่อาจทำได้สองแบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบนี้ใช้ในกรณีที่ผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ แบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน

วิธีที่ 3 ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ หรือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา 3 วิธีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีที่ 3 คือ วิธีที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมากตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) เป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ที่จะทำให้ความน่าเชื่อถือได้มากกว่า ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) และใช้วิธีการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากในการสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่งอย่างหนักแน่นเข้มแข็งทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

2.1 หลักธรรม 10 ประการเพื่อควมมีคุณภาพของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยตามกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า มีหลักธรรมที่เป็นข้อคิดเครื่องเตือนใจตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการวิจัยจนถึงสิ้นสุดการวิจัย หรือตั้งแต่บทที่ 1 ถึงบทที่ 5 รวมทั้งภาคผนวก โดยเชื่อว่าด้วยหลักธรรมที่จะกล่าวถึงข้างล่าง 10 ประการ ได้ช่วยเสริมสร้างให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพมากขึ้น ดังนี้

2.1.1. หลักธรรมทศิยาปาปริกสูตร

2.1.1.1 มีวิสัยทัศน์ (จกฺขุมฺมา) คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองเห็นเหตุการณ์ที่ไม่มีใครเห็นได้ ทั้งวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ไว้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน

2.1.1.2 ชำนาญงาน (วิรุโร) คือ เชี่ยวชาญชำนาญในงาน รู้จักหลักการและวิธีการขั้นตอน กระบวนทัศน์ต่าง ๆ ที่สำคัญก่อนหรือหลัง

2.1.1.3 ถึงพร้อมด้วยนิสสัย (นิสสยสมฺปนฺโน) คือ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้อื่น (อง.จตุกก.(ไทย) 21/157/203)

พระสูตรนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความรอบคอบใช้ปัญญาในการดำเนินงาน มีเหตุมีผลและกว้างไกล สามารถจำแนกบุคคล เหตุการณ์ สถานการณ์ออกว่าเป็นอย่างไร เป็นคุณสมบัติที่ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานมากขึ้น ซึ่งจากการนำคุณธรรมข้อนี้มาใช้ประกอบในการทำวิจัยทำให้สามารถแยกแยะระดับความสามารถของคนที่ไม่เท่ากันสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ เป็นคุณสมบัติที่ทำให้ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างลงตัวเรียบร้อยคนก็สำราญงานก็สำเร็จ

2.1.2 หลักธรรมเตสกุณชาดก

2.1.2.1 ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจ จิตใจดีงาม ไม่ทอดทิ้งงาน ไม่สั่งสมงานให้อาการกลัดกลุ้ม มีวิริยะอุตสาหะในหน้าที่การงาน

2.1.2.2 ฉลาดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน รู้ประโยชน์และโทษ รักษาความลับ ไม่ดำเนินชีวิตในทางที่ผิด รักษาเกียรติประวัติ รักษาประโยชน์ส่วนรวม และต้องรอบรู้ในกิจการคลัง บริหารการคลังด้วยตนเอง ไม่ควรไว้วางใจคนอื่นจัดการ รู้รายรับรายจ่ายของแผ่นดินหรือในกิจการงานนั้น ๆ ที่รับผิดชอบ

2.1.2.3 บำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องบุคคลผู้ควรยกย่อง ชมบุคคลผู้ควรชม รู้ในสิ่งที่ควรทำก่อนทำหลัง ออกรับฟังปัญหาหรือพบปะราษฎรอยู่เสมอ และหาทางแก้ไขชี้แนะแนวทาง

2.1.2.4 ออกติดตามผลงาน ตรวจตราความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ไม่เพียงมอบภารกิจที่สำคัญ ๆ แก่ผู้อื่นและใช้วิจารณ์งานในการบริหาร

2.1.2.5 ไม่พึงละการบำเพ็ญตนในศีลธรรมที่ดีงาม เพื่อเป็นแบบอย่างและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ไม่สำคัญตนว่ามีอำนาจ

2.1.2.6 ไม่หลงในกามคุณและโลกธรรม มีปัญญา มีกำลังแห่งสติ เครื่องช่วยให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคแก้ไขปัญหาไปได้แม้ถึงคราวอัปมงคล (พ.ช. (ไทย) 27/2438-2445/430-543)

ชาดกนี้ได้สะท้อนการวางตัวของผู้วิญญูผ่านภาวะการทำงานออกมาตั้งแต่ภายในถึงภายนอก กล่าวคือ ภายในต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองไม่ใช้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผลและไม่มีอคติ ส่วนภายนอกก็ตั้งแต่การรู้จักบริหารตน บริหารคนและบริหารงาน มีศีลธรรม และที่สำคัญไม่ปล่อยให้ตนเองลุ่มหลงในกามคุณ หรือปล่อยใจไปตามอำนาจของโลกธรรม มีสติสัมปชัญญะในการจัดงานงานไม่ให้ค้างคาอากูลให้เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้

2.1.3 หลักอคติ 4

ผู้วิญญูให้ความสำคัญกับความสมบูรณ์แบบในการทำงาน การละอคติ 4 ก่อให้เกิดความเที่ยงธรรมเหมาะสมในการทำงาน ความลำเอียงเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความวุ่นวาย ในสังคมหากมีความไม่เที่ยงธรรมเกิดขึ้นย่อมสร้างความแตกแยกจนไร้ความสามัคคีกันได้ง่าย ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมจำต้องไม่เป็นผู้นิยมความลำเอียง 4 ประการ ดังนี้

2.1.3.1 ความลำเอียงเพราะชอบ (ฉนหาคติ)

2.1.3.2 ความลำเอียงเพราะกลัว (โทสาคติ)

2.1.3.3 ความลำเอียงเพราะหลงหรือเขลา (โมหาคติ)

2.1.3.4 ความลำเอียงเพราะขลาดกลัว (ภยาคติ) (ที.ปา. (ไทย) 11/176/196)

หลักอคติ 4 เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับต้องมีอยู่ประจำใจ เพราะสิ่งที่ทำให้ก้าวไม่พ้นระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องส่วนรวมก็เพราะตกอยู่ในอำนาจของอคติทั้ง 4 นี้ การบริหารจัดการก็ไม่เรียบร้อย เพื่อนร่วมงานก็เดือดร้อนไม่สงบสุข แต่ถ้าทำอะไรไปโดยไม่มียุติธรรม การบริหารจัดการก็เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อนร่วมงานก็ต้องคอยเดือดร้อน มีแต่ความสงบสุขโดยทั่วกัน

2.1.4 หลักสัปปริสธรรม 7

2.1.4.1 รู้จักเหตุ (ธมมญญตา) คือรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจหน้าที่และการดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจในสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่งฐานะ อาชีพการงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้น ๆ ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

2.1.4.2 รู้จักผล (อตถญญตา) คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมาย อย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะ การงานอย่างนั้น เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรเป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือรู้ความหมายของคติธรรมและประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

2.1.4.3 รู้จักตน (อตถญญตา) คือ รู้จักตัวตนของเราเอง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม สามารถประเมินตนเองได้ในหลักธรรม ดังนี้ ศรัทธา

(ชอบรักในงานอะไร) ศีล (วินัย) สุตะ (ความรู้) จาคะ (ความเสียสละ) ปัญญา (กระบวนการในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่) เป็นต้น แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

2.1.4.4 รู้จักประมาณ (มตตณฺฏตา) คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอน และการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ

2.1.4.5 รู้จักกาล (กาลณฺฏตา) คือ รู้การเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงานปฏิบัติกรต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้เหมาะสมเวลา ให้ถูกเวลา เป็นต้น

2.1.4.6 รู้จักชุมชน (ปริสณฺฏตา) คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ประชุมชนและชุมชน รู้กาลอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนั้น ๆ เป็นต้น

2.1.4.7 รู้จักบุคคล (ปุคคลณฺฏตา) คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ ได้คตอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี เป็นต้น (ที.ปา. (ไทย) 11/331/264 ; อง.สตตก.(ไทย) 23/65/114)

สถานการณ์ของโลกที่ตกอยู่ในภาวะไม่แน่นอน จำเป็นต้องมีการทำงานในลักษณะนี้ ซึ่งพระพุทธศาสนาได้นิยามการเปลี่ยนแปลงหรือการรู้จักเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ไปตามเหตุปัจจัยว่าผู้ที่มีความสมบัติของผู้ดี กล่าวคือ มีคุณธรรมของคนดี ธรรมของผู้สงบ ธรรมที่ทำให้เป็นคนดี ผู้ใดก็ตามที่มีธรรมของสัตบุรุษก็ย่อมเป็นคนดี เป็นบุคคลต้นแบบ สมบูรณ์แบบอย่างแท้จริง

2.1.5 หลักทศพิธราชธรรม

ในสุวณฺณหังสชาดก อัมปทานวรรค ขุททกนิกาย ได้กล่าวถึงคุณธรรมของพระราชา 10 ประการ คือ

2.1.5.1 การให้ปัน (ทาน) คือ บำเพ็ญตนให้เป็นผู้ให้โดยมุ่งปกครองหรือทำงาน เพื่อให้เขาได้ มิใช่เพื่อจะเอาจากเขา เอาใจใส่อำนวยความสะดวก จัดสรรความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ประชาชนราษฎรได้รับประโยชน์สุข มีความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน ประสบทุกข์ และให้ความสนับสนุนแก่คนที่ทำความดีและเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

2.1.5.2 การรักษาศีล (สีล) คือ ประพฤติดีงามสำรวมกายและจิตวาการประกอบการสุจริต รักษาจิตดีคุณประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

2.1.5.3 ความเสียสละ (ปริจาค) คือ สามารถเสียสละความสุขสำราญส่วนตน ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

2.1.5.4 ความซื่อตรง (อาชชว) คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ไรรามยา ปฏิบัติภารกิจ โดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

2.1.5.5 ความอ่อนโยน (มทฺทว) คือ มีอัธยาศัยไมเย่อหยิ่งหยาบคาย กระด้าง ถือตน มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีที่ริยาสุภาพนมนวล ละมุนละไม ควรได้รับความจงรักภักดี แต่มีขาดยาเกรง

2.1.5.6 ความฝึกฝน (ตโป) คือ แผลเผากิเลส ตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิต ระวังยับยั้งข่มใจ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญ และการปรนเปรอมีความเป็นอยู่สม่ำเสมอ หรือเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ สามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์

2.1.5.7 ความไม่โกรธ (อกโกธ) คือ ไม่กราดเกรี้ยวไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจแห่งความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคือง วินิจฉัยความ และกระทำการด้วยจิตอันสุขุมเรียบร้อยตามธรรม

2.1.5.8 ความไม่เบียดเบียน (อวิหีสา) คือ ไม่หลงระเรีงอำนาจ ไม่บีบคั้นกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎรผู้ใดด้วยอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

2.1.5.9 ความอดทน (ขันติ) คืออดทนต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยากถึงจะลำบากกายเหนื่อยหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อถอย ถึงจะถูกยั่ว ถูกหยันด้วยถ้อยคำเสียดสี ถากถางอย่างไรก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกิจกรณียกิจที่บำเพ็ญโดยธรรม

2.1.5.10 ไม่ปฏิบัติผิดธรรม (อวิโรธ) คือ ประพฤติมิให้ผิดจากธรรม อันเป็นประโยชน์ สุขความดีความงามของรัฐและราษฎรเป็นที่ตั้ง อันใดประชาราษฎรปรารถนาโดยชอบธรรมก็ไม่ขัดขวาง การใดจะเป็นไปโดยชอบธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนก็ไม่ขัดขวาง วางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรม คงที่ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำร้าย ลาก สักการะ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใด ๆ ตั้งมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรมคือระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดี ไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป (พ.ช. (ไทย) 28/240/62)

ทศพิธราชธรรม 10 ประการ นับว่าเป็นจริยาวัตรที่ผู้อยู่ในภาวะเป็นผู้นำพาหมู่คณะ โดยเฉพาะพระราชาก็จะต้องประพฤติเป็นหลักประจำตนในการปกครองให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปโดยธรรม และยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนทุกหมู่เหล่า จนสิ่งสมก่อเกิดเป็นความชื่นชมยินดี ยกย่องเทิดทูนอย่างไม่มีเงื่อนไข ซึ่งผู้วิจัยเองมีความชื่นชมในหลักการดังกล่าวที่สามารถนำมาประยุกต์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้คน รู้จักวางตนตามฐานะที่เหมาะสมกับตนผ่านหลักการดังกล่าวนี้

2.1.6 หลักจกัถวัตติสูตร

2.1.6.1 ให้ยึดถือธรรมเป็นหลัก เป็นธงชัยในการปกครองประเทศ เคารพยำเกรงธรรม

2.1.6.2 ให้ความคุ้มครองรักษาอันเป็นธรรมแก่บุคคลภายในปกครอง เช่น พระมหากษัตริย์ พระโอรส พระธิดา ตลอดถึงผู้ปฏิบัติราชการในพระองค์ทั้งหมด โดยการอบรมสั่งสอนให้อยู่ในความสงบเรียบร้อยดีงาม

2.1.6.3 ให้ความคุ้มครองรักษาแก่กำลังพล เช่น ทหาร ข้าราชการ ตำรวจ โดยเป็นธรรม

2.1.6.4 ให้ความคุ้มครองแก่กษัตริย์ที่เป็นเมืองขึ้น ตลอดถึงชนชั้นผู้ปกครองและนักบริหาร ชนผู้ใหญ่อื่นทั้งหลาย

2.1.6.5 ให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการบริพารผู้ตามเสด็จถวายงานใกล้ชิด

2.1.6.6 ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่พ่อค้า เกษตรกรด้วยวิธีการจัดหาทุนทรัพย์และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพให้

2.1.6.7 ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ราษฎรทั้งปวงเสมอภาคเท่าเทียมโดยธรรม ทั้งในเมืองชนบท และชายแดน

2.1.6.8 ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่พระสงฆ์ บรรพชิต นักบวช สมณะชีพรามณ์

2.1.6.9 ให้ความสำคัญคุ้มครองนก และสัตว์ต่าง ๆ ที่ควรสงวนทั้งหลาย

2.1.6.10 ห้ามป้องกันมิให้เกิดความไม่ชอบธรรมทุกชนิดเกิดขึ้นในพระราชอาณาจักร ปราบปรามผู้มีอิทธิพลต่าง ๆ มิให้มีการกระทำทุจริต ผิดกฎหมายบ้านเมืองอันจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนผู้อยู่ในรัฐ

2.1.6.11 แบ่งปันทรัพย์ให้แก่ประชาชนผู้ยากไร้ มิให้มีผู้ขัดสนขาดแคลนอยู่ในแคว้นโดยไม่ได้รับการเหลียวแลช่วยเหลือตามสมควร หรือการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชนสม่ำเสมอจนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ปล่อยให้ความเจริญกระจุกอยู่เฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของประเทศเท่านั้น

2.1.6.12 มีความสนใจศาสนาและศีลธรรม หมั่นปรีกษาสันทนาธรรมกับสมณะพราหมณ์

ผู้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ นักวิชาการผู้มีความรู้ดีความสามารถดี ต้องแสวงหาปัญญา ความรู้ และคุณธรรมอยู่เสมอ มีที่ปรึกษาที่ดี บริสุทธ์ มีคุณธรรม เพื่อให้รู้ชัดในสิ่งที่ควรกระทำและในสิ่งที่ควรเว้น (ที.ปา. (ไทย) 11/35/45-46)

จกักวัดติสูตร นับว่าเป็นพระสูตรที่กล่าวถึงอุดมรัฐ อันเป็นวิถีของการนำที่เกี่ยวพันกับความ เป็นอยู่ของประชาชน คือการกินดีอยู่ดี อยู่เย็นเป็นสุข ถ้าผู้นำดี หมายถึง สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่อาณาประชาราษฎร์ได้ ประเทศก็จะสงบสุข นับเป็นการนำหลัก พุทธธรรมมาใช้ในการบริหารประเทศและสะท้อนให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำตามหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา ซึ่งพระพุทธรองค์ทรงแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ปกครองโดยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นการ สั่งสมบารมีอันยากแก่การทำลายหักล้าง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักธรรมเป็นเกราะคุ้มครองผู้ประพฤติ ปฏิบัติ และนำประโยชน์สุขมาสู่ผู้ที่อยู่ใต้การปกครองโดยธรรม หลักธรรมนี้ทำให้ผู้วิจยได้น้อมนำมา เป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมดำเนินงานที่ก่อให้เกิดความผาสุกมีส่วนร่วมไปกับการทำงาน

2.1.7 หลักสังคหวัตถุ 4

2.1.7.1 การให้ปัน (ทาน) คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งของแก่บุคคลอื่น ด้วยเห็นว่าสิ่งของที่ตนเสียสละไปนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ เป็นการแสดงความมีน้ำใจ และเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรสหายบริวารไว้ได้ พระพุทธเจ้าทรงสรรเสริญการให้ไว้มากมาย เช่น “ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก” ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้” เป็นต้น ผู้ที่มีความตระหนี่นั้นไม่สามารถที่จะผูกมิตรหรือยึดเหนี่ยวจิตใจของมิตรและบริวารไว้ได้

2.1.7.2 การมีวาจาเป็นที่รัก (ปิยวาจา) คือ เป็นที่ติดต๋มจิตใจของผู้ฟัง มีวาจาสุภาพอ่อนหวาน ชวนฟัง เป็นวาจาที่ไม่หยาบคายและเป็นวาจาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ การมีปิยวาจານี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการผูกมิตรหรือรักษาน้ำใจมิตร บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นทูตหรือเป็นตัวแทนของประเทศในการเจรจาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติจะต้องมีเทคนิคในการใช้คำพูดอย่างดีเยี่ยม เพราะถ้าหากใช้คำพูดที่ไม่ดีก็จะส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติสูญเสียผลประโยชน์ได้

2.1.7.3 การประพடுத்தตนเป็นประโยชน์ (อตถจริยา) คือ การปฏิบัติตนยื่นมือช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่เป็น ไม่เป็นคนนิ่งดูตายในเมื่อตนเองมีกำลังความสามารถเพียงพอจะช่วยเหลือได้ ในการผูกสัมพันธ์ไมตรี ระหว่างประเทศก็เช่นเดียวกัน จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักให้การช่วยเหลือในเวลาที่เหมาะสม เช่น เมื่อถึงคราวที่มิตรประเทศต้องประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ที่พอจะช่วยเหลือได้ก็ให้การช่วยเหลือ ตามกำลังความสามารถเพื่อเป็นการผูกสัมพันธ์ไมตรี หรือแสดงถึงความสัมพันธ์ไมตรีอันดีต่อกัน

2.1.7.4 ความมีตนสม่ำเสมอ (สมานตตตา) คือ การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คบมิตรเพราะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มิใช่ว่าเมื่อเห็นว่ามีมิตรหมดประโยชน์สำหรับตนแล้วก็เริ่มห่างเหินหรือเลิกคบไป การคบหามิตร จะต้องคบด้วยความจริงใจ และมีความเสมอต้นเสมอปลายในยามที่มิตรรุ่งเรืองและคราวตกต่ำ (อง.อภฺรฺรฐก. (ไทย) 23/114/222)

หลักสังคหวัตถุ นับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกันให้เข้าใจเรียนรู้อาศัยซึ่งกันและกันในลักษณะตามที่สำนวนไทยกล่าวไว้ว่า น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า คือ ต่างคนก็ต่างอาศัยซึ่งกันและกัน ในการทำหน้าที่ จำต้องมียึดเหนี่ยวรักษาน้ำใจกันไว้ ถนอมน้ำใจกันให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จโดยหลงเหลือแต่ความชื่นชมยกย่องซึ่งกันและกัน ไม่ตำหนิตติงในเชิงอคติต่อกัน ผู้นำที่ใช้หลักนี้บริหารงานจะชนะใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างยั่งยืน

2.1.8 หลักสังฆโสภณสูตร

2.1.8.1 เป็นผู้มิมีปัญหา (วิยตโต)

2.1.8.2 เป็นผู้มิระเบียบวินัยดี (วินีโต)

2.1.8.3 เป็นผู้แกล้วกล้า (วิสาร์โท)

2.1.8.4 เป็นผู้ทรงจำไว้มาก (พหุสฺสฺสโต)

2.1.8.5 เป็นผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม (ธมฺมานุธมฺมปฏิปนฺโน) (อง.จตุกก. (ไทย)

21/7/10)

พระสูตรนี้พระพุทธองค์ได้ทรงกำหนดคุณสมบัติของผู้นำว่า จะต้องทำงานพร้อมกับนำพาความสำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือ ซึ่งการนำพาอย่างไรที่จะเป็นเหตุให้เกิดความสำเร็จได้

พร้อมทั้งได้รับการยกย่องนับถือไปในตัวด้วย ซึ่งก็ต้องใช้หลักสังฆโสภณสูตรนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานทุกอย่าง หากจะประกันผลสัมฤทธิ์ที่ได้ทั้งงานและใจคน เป็นที่ยอมรับนับถือ คนก็สำราญงานก็สำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบก็ต้องดำเนินการตามนี้ไม่ให้เกิดพร่องไปแม้แต่ข้อเดียว

2.1.9 หลักพรหมวิหารธรรม

ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพรหม 4 ประการ คือ

2.1.9.1 ความรัก (เมตตา) คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2.1.9.2 ความสงสาร (กรุณา) คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ไข้ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคน และสัตว์ทั้งปวง

2.1.9.3 ความเบิกบานพลอยยินดี (มุทิตา) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

2.1.9.4 ความมีใจเป็นกลาง (อุเบกขา) คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม (ที.ม. (ไทย) 10/184/226 ที.ปา. (ไทย) 11/228/232)

พรหมวิหารธรรมนี้ผู้วิจัยมองว่าเป็นคุณธรรมที่จะต้องแยกแยะใช้ให้เหมาะสมแก่กาลเทศะ กล่าวคือ เมตตาใช้ในยามปกติ กรุณาใช้เมื่อผู้ใดบังคับบัญชาประสบปัญหาจำต้องได้รับการช่วยเหลือ มุทิตาใช้ในยามผู้ใดบังคับบัญชาประสบความสำเร็จได้ดีมีความสุข ส่วนอุเบกขาใช้เมื่อเห็นหรือรู้ว่าเกินกำลังสามารถจะช่วยประคับประคองไว้แล้ว หรืออีกกรณีโดยตรงกันข้ามคือเมื่อรู้ว่าเขาประสบความสำเร็จก็ชื่นชมภายในใจรับรู้แน่นอน การใช้หลักธรรมข้อนี้ต้องใจกว้างโอบอ้อมอารีหาทางไกลมองเห็นทุกข์สุขของผู้ที่อยู่บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมเสนอตัวเข้าไปชื่นชมยินดีเมื่อคราวเขาประสบความสำเร็จและลงมือช่วยเหลือเมื่อคราวเขาพินาศล้มเหลว ให้ทั้งสติปัญญาและความช่วยเหลือที่จะพึงกระทำได้โดยไม่เสียหลักการปกครองและไม่ก้าวล่วงสิทธิความเป็นส่วนตัวของเขา

2.1.10 หลักโอวาทปาฏิโมกข์

พระสูตรที่แสดงแนวความคิดการวางระเบียบองค์กรตามแนวหลักการ 3 อุดมการณ์ 4 วิธีการ 6

2.1.10.1 วางกรอบการสอนตามแนวหลักการ 3

- 1) การไม่ทำความชั่ว (สพฺพปาปสฺส อภินฺน)
- 2) การทำกุศลให้ถึงพร้อม (กุสลสุสฺสพทา)
- 3) การทำจิตของตนให้ผ่องแผ้ว (สจิตฺตปริโยทปนํ)

2.1.10.2 วางกรอบอัตลักษณ์ของพระสงฆ์ตามแนวอุดมการณ์ 4

- 1) อดทนอดกลั้นเป็นตบะอย่างยิ่ง (ขณฺตี ปรมํ ตโป ตีติกฺขา)
- 2) พระพุทธเจ้าตรัสว่าพระนิพพานเป็นบรมธรรม (นิพพานํ ปรมํ วทนฺติ พุทธา)
- 3) บรรพชิตไม่เข้าไปว่าร้ายใคร (น หิ ปพฺพชิตो ปรุปฺผาตี)
- 4) ผู้เบียดเบียนผู้อื่นไม่ชื่อว่า เป็นสมณะ (สมโณ โหติ ปรี วิหฺรณฺโต)

2.1.10.3 วางกรอบการวางตนของพระสงฆ์ตามแนววิธีการ 6

- 1) ไม่เข้าไปว่าร้ายใคร (อนุปาวาโท)

- 2) ไม่เข้าไปเบียดเบียนใคร (อนุปฆาโต)
- 3) สำรวมในพระปาฏิโมกข์ (ปาฏิโมกฺเข จ สํวโร)
- 4) รู้จักประมาณในการบริโภค (มตตณฺญา จ ภตฺตสมิ)
- 5) ยินดีเสนาสนะสงัด (ปนฺตณฺจ สยนาสนิ)
- 6) ฝึกหัดจิตใจ (อธิจิตฺเต จ อาโยโค) (พระไตรปิฎก เล่มที่ 10 พระสุตตันตปิฎก เล่ม

ที่ 2 ที่ฆนิกาย มหาวรรค)

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างสูงสุด ก็คือ ผู้ที่มองเห็นภาพรวมขององค์กรแบบเป็นระบบแบบแผนโดยที่ไม่ต้องไปอิงอาศัยกับบุคคลมากเกินไปแล้ววางกรอบการพัฒนาองค์กรให้เป็นระบบที่ยั่งยืน หลักการโอวาทปาฏิโมกข์นี้จึงเป็นสุดยอดของกรอบแผนแม่บทของพระพุทธศาสนาที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้เป็นแบบแผนในการบริหารพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนมาตราบสมัยปัจจุบัน

ตามกรอบแนวการสอน กรอบอัตลักษณ์ และกรอบวางตน เมื่อมองย้อนมาที่การวิจัยจึงบูรณาการความคิดออกมาว่า การทำงานวิจัยต้องมองเห็นกรอบการทำงานตั้งแต่เบื้องต้นจนถึงที่สุด หลักโอวาทปาฏิโมกข์นี้ก็สอนให้มององค์กรแบบภาพรวมจึงสามารถนำมาเปรียบเทียบให้คล้ายคลึงกับงานวิจัยที่มองเห็นไปโดยตลอดตั้งแต่ต้นจนจบทั้งเล่ม

ดังนั้น หลักที่เป็นแนวทางการทำงานตามแนวพระพุทธศาสนา 10 ประการนี้ ผู้วิจัยมองว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นข้อคิดเครื่องเตือนใจตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการวิจัยจนถึงสิ้นสุดการวิจัย เพราะถือว่าเป็นรูปแบบที่เปรียบเทียบได้กับองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ใช้เป็นโมเดลเชิงโครงสร้างที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

สำหรับการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก นิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อเชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานที่จะนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีรูปแบบการศึกษาโดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ตามทัศนะของ Scott (2006) ที่กล่าวถึงการนำเอาข้อมูลแหล่งต่าง ๆ มาทำการสังเคราะห์เพื่อสนับสนุนงานทางวิชาการ และโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) และโดยคำนึงถึงข้อเสนอแนะที่ว่า “การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น” (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสวง ปิ่นมณี, 2529 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561) โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้ คือ

- องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)

- องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย
- โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา: โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย

2.2 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)

ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) นักวิชาการบางท่านเรียกว่า ภาวะผู้นำที่แท้ หรือผู้นำที่เป็นของแท้ หรือความเป็นผู้นำที่แท้จริง หรือภาวะผู้นำที่น่าเชื่อถือ หรือภาวะผู้นำตามสภาพจริง เป็นแบบภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความนิยมทั้งทางวิชาการและการนำไปใช้ จนมีผู้กล่าวว่า จะเป็นทฤษฎีใหญ่ในอนาคต (The Next Big Theory) (Gardner, Coglisier, Davis, and Dickens, 2011) มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริงหลายท่านด้วยกันดังนี้

2.2.1 พสุ เดชะรินทร์ (2560) ให้ทัศนะว่า สิ่งหนึ่งที่ดูเหมือนจะเป็นที่ยอมรับในนักวิชาการด้านภาวะผู้นำก็คือผู้นำที่ดีควรจะเป็นผู้นำที่เรียกว่าเป็น Authentic Leadership ซึ่งจะแปลคำว่า Authentic เป็นภาษาไทยนั้นก็พอจะได้คำว่า "ของแท้" หรือ "น่าเชื่อถือ" ซึ่งไม่ว่าจะแปล Authentic Leadership เป็นไทยว่าอะไรก็ตามโดยนัยแล้ว Authentic Leader เป็นผู้มีองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ คือ 1) มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน 2) มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมาย 3) เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรและตนเองอย่างชัดเจน 4) มีการนำด้วยสมองและหัวใจ 5) เป็นผู้ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ที่ทำงานด้วย 6) มีวินัยในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย สุดท้ายสำคัญสุด คือ 7) ต้องรู้จักตนเองด้วย

2.2.2 ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2557) เขียนบทความเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง ให้ทัศนะว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงหรือผู้นำที่เชื่อถือได้อย่างสนิทใจ (Authentic Leadership) อาจต้องผสมผสานลักษณะต่าง ๆ ที่ปรากฏในผู้นำแต่ละประเภทมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้นำทุกวันนี้ต่างจากผู้นำในสมัยก่อน การบริหารจัดการแบบจากบนลงล่างนำมาใช้ในการจัดการยากขึ้นทุกที พนักงานในปัจจุบันต้องการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ในเรื่องที่พวกเขากำลังปฏิบัติ พวกเขาต้องการความรู้สึกว่างานของพวกเขามีความหมาย และคาดหวังว่าจะสามารถเชื่อถือไว้วางใจผู้นำซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานที่เขาทำได้ จากความคาดหวังที่เพิ่มมากขึ้นนี้ จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ ความรัก และความมั่นใจให้กับบุคคลที่เป็นผู้ตาม เพื่อที่เวลาใครได้ทำงานร่วมกับเขาจะได้มอบหัวใจทั้งหมดให้กับการดำเนินการ จิตวิญญาณของการทำงาน เป็นทีมจะแผ่กระจายไปทั่วทั้งองค์กรส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจและผลงานที่เยี่ยมยอด เมื่อทีมงานมีความเชื่อถือในผู้นำ เขาจะพร้อมเล่าปัญหาให้ผู้นำทราบเพราะมั่นใจว่าปัญหาทั้งหลายจะได้รับการแก้ไขแทนที่จะถูกกละเลย ผู้นำที่แท้จริงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานดูตึงเข้าหากัน อุทิศตนให้กับการทำงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน การจะนำในลักษณะเช่นนี้ได้ ผู้นำจะต้องมีความซื่อสัตย์และคงเส้นคงวา มั่นคงกับคุณค่าที่แท้จริงของตนเองและจะไม่ยอมให้ใครดึงเขาออกไปจากสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง เขาเป็นผู้ที่ซื่อตรง มีคุณธรรม มีสติและมั่นคงแม้ในระหว่างเวลาที่ยุ่งยากมากที่สุด ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำประเภทนี้ เกี่ยวข้องกับทักษะ บุคลิกลักษณะ และปัจจัยอื่นอีกหลายอย่าง ได้แก่ 1) มีจริยธรรม (Ethics) คือ ผู้นำที่มีจริยธรรมและไม่เคยประนีประนอมในความถูกต้อง

ผิด 2) รู้จักใช้อำนาจ (Power) รู้ว่าจะใช้อำนาจที่ถูกต้องเพื่อทีมงานและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุได้อย่างไร เลือกใช้อำนาจที่เกิดจากความศรัทธาของทีมงาน ใช้อำนาจด้วยการทำตัวให้เป็นตัวอย่าง (Leading By Example) และไม่เพียงแต่รู้ว่าจะใช้อำนาจประเภทไหนในแต่ละสถานการณ์ ยังรู้ด้วยว่าอำนาจมาจากไหนและจะใช้อำนาจนั้นอย่างไร 3) มีการสื่อสาร (Communication) เป็นนักสื่อสารชั้นยอด ใช้กลยุทธ์การสื่อสารมากมายหลายอย่างในการส่งผ่านคุณค่า สร้างแรงบันดาลใจ ออกคำสั่งที่ชัดเจน 4) ให้ความสำคัญกับคนและองค์กร (The Organization) เป็นลำดับแรก เป้าหมายของผู้นำควรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะหากเป้าหมายทั้งสองไม่สอดคล้องกัน การให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรจะถูกกลืนออกไป ผลที่ตามมาคือความสั่นคลอนของความเชื่อถือ

2.2.3 George, Sims, Mclean, and Mayer (2007) ประจำอยู่ที่ Harvard Business School ได้แสดงทัศนะต่อการค้นหาภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนเอง (Discovering Your Authentic Leadership) ว่าให้พิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของชีวิต (Learning From Your Life Story) 2) รู้ความเป็นตัวตนของตัวเอง (Knowing Your Authentic Self) 3) ปฏิบัติตามค่านิยมและหลักการที่ตนเองยึดถือ (Practicing Your Values and Principles) 4) มีความสมดุลในแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก (Balancing Your Extrinsic And Intrinsic Motivations) 5) มีการสร้างทีมงานสนับสนุน (Building Your Support Team) 6) ใช้ชีวิตอย่างปกติธรรมดา (Integrating Your Life by Staying Grounded) 7) เสริมพลังอำนาจความเป็นผู้นำให้คนอื่น (Empowering People to Lead)

2.2.4 Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, and Peterson (2008) ให้ทัศนะว่าคำอธิบายถึงภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) มีหลากหลายแต่มีบางลักษณะบางที่เป็นคำอธิบายร่วมกัน และถือเป็นองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) มีการสะท้อนผลและตรวจสอบตนเองเสมอถึงจุดอ่อน จุดแข็งและค่านิยม 2) แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่โปร่งใส (Relational Transparency) 3) ใช้กระบวนการที่สมดุลมีใจเป็นธรรม (Fair-Mind) ในการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน และ 4) มีพื้นฐานทางจริยธรรมในทางบวก (A Positive Ethical Foundation) ที่แสดงออกทางความสัมพันธ์และการตัดสินใจ

2.2.5 Timothy (2008) ได้ตั้งประเด็นคำถามว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงคืออะไร (What Is Authentic Leadership?) โดยได้ตั้งข้อสังเกตว่า คำว่า “ที่แท้จริง” (Authentic) ได้ถูกนำไปใช้กันอย่างมากในหลาย ๆ สาขาวิทยาการสำหรับศตวรรษที่ 21 เริ่มตั้งแต่ปี 2002 ที่ Martin Seligman ได้ตีพิมพ์หนังสือเรื่อง Authentic Happiness และ Bill George ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านการบริหารจัดการที่ Harvard Business School ได้เขียนเรื่อง Authentic Leadership เขาได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำหรับภาวะผู้นำที่แท้จริง 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ให้เข้าใจในตนเองไม่เฉพาะแต่จะต้องเข้าใจในองค์กรเท่านั้น 2) พัฒนาและปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Develop and Practice Your Solid Values) พัฒนาจากความเชื่อ จากประสบการณ์ 3) นำด้วยหัวใจ (Lead With Heart) ไม่นำแต่เฉพาะด้วยสมอง (Not Just With Your Head)

2.2.6 Sharma, et al. (2009) กล่าวในเว็บไซต์ของ University of Oregon ถึงลักษณะ 10 ประการที่ผู้นำที่แท้จริงทำ (10 Things Authentic Leaders Do) มีดังนี้ 1) พูดความจริง (Speak

Their Truth) 2) นำด้วยหัวใจ (Lead from the Heart) 3) เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม (Have Rich Moral Fiber) 4) มีความองอาจกล้าหาญ (Courageous) 5) สร้างทีมงานและความเป็นชุมชน (Build Teams and Create Communities) 6) เข้าใจในตนเองที่ลึกซึ้ง (Deepen Themselves) 7) เป็นนักฝัน (Dreamers) ดังคำกล่าวของ Einstein ที่ว่า "Imagination is More Important than Knowledge." 8) ใส่ใจในสุขภาพตนเอง (Care for Themselves) 9) มุ่งมั่นเพื่อความเป็นเลิศมากกว่าเพื่อความสมบูรณ์แบบ (Commit to Excellence Rather Than Perfection) ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์แบบอย่างหาที่ติไม่ได้ 10) สร้างผลงานให้เป็นตำนาน (Leave a Legacy) โดยสร้างประโยชน์เพื่อสังคมและคนรุ่นต่อไป

2.2.7 Gardner, Coglisier, Davis, and Dickens (2011) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ว่าเป็นการอธิบายความชอบธรรมของผู้นำจากค่านิยมและจริยธรรมพื้นฐานที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ในความสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยทั่วไปผู้นำที่แท้จริง จะเป็นบุคคลที่มีภาพทางบวกเกี่ยวกับความมีโน้ตทัศน์แห่งตนที่จริงใจ (Truthful Self-Concepts) และเปิดเผย (Openness) เพื่อสร้างความไว้วางใจ (Trust) และสนับสนุนอย่างกระตือรือร้น (Enthusiastic Support) จากผู้ตาม นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นของรายบุคคลหรือกลุ่ม จากทัศนะดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความมีโน้ตทัศน์แห่งตนที่จริงใจ 2) ความเปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจ 3) การสนับสนุนอย่างกระตือรือร้นจากผู้ตาม

2.2.8 Hyatt (2011) ประธานและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่สำนักพิมพ์โทมัส เนลสัน ให้ทัศนะว่า มีทั้งนักวิชาการและนักบริหารจำนวนไม่น้อยพยายามชี้ลักษณะเด่นของ “ผู้นำ” ให้เห็นชัด และเกือบทุกรายชี้ว่าผู้นำต้องมี “อิทธิพลโน้มน้าวคนอื่น” แต่เขาเห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ต้องมีทั้ง “อิทธิพลโน้มน้าวคนอื่น” และคุณสมบัติอื่น ๆ อีกมากมายรวมทั้ง 5 ประการสำคัญดังต่อไปนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (ความเข้าใจลึกซึ้ง/การหยั่งเห็น) ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับอนาคต มีความสามารถในการเข้าใจและการมองการณ์ไกลตีสภาพปัญหาที่ซับซ้อนแตก มีความชัดเจน และกำหนดแผนปฏิบัติได้ 2) มีความคิดริเริ่มลุยก่อนคนอื่นไม่แค่นั่งเชียร์หรือนั่งชมและปล่อยคนไม่เต็มใจทำไป แต่ผู้นำต้องลงมือเป็นตัวอย่าง 3) ใช้อิทธิพลเป็นผู้นำตัวจริงแพร่เชื้อ (ความเลื่อมใส) ง่าย มองเห็นแววผู้นำ เลื่อมใสในวิสัยทัศน์และคุณค่าของผู้นำดึงดูดผู้คนและกระตุ้นคนได้ ผู้นำเปรียบได้กับคนที่ทำให้เกิดคลื่นมนุษย์ระลอกแล้วระลอกเล่าไม่ว่าจะไปในที่แห่งใด) ก่อผลกระทบผู้นำสร้างความแตกต่างในแต่ละวันโลกเปลี่ยนไปเพราะภาวะผู้นำและผู้นำเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและที่ยั่งยืนได้ 5) ใช้หลักคุณธรรมไม่ใช่ผู้นำทุกคนจะมีเมตตาธรรม ตัวอย่าง Adolf Hitler, Mao Zedong และ Josef Stalin ที่มีทั้ง “ญาณพิเศษ” “ความคิดริเริ่ม” “ใช้อิทธิพลเป็น” และ “ก่อผลกระทบ” แต่ขาด “หลักคุณธรรม” ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตและรักษาสุขภาพคุณภาพชีวิต หรืออีกนัยหนึ่งขาด “หลักคุณธรรม” ที่เป็นฐานภาวะผู้นำที่แท้จริง หากอยากประสบผลสำเร็จผู้นำต้องสุขุมรอบคอบมีจิตใจแน่วแน่ และมีคุณสมบัติทั้งห้าประการซึ่งจะช่วยหนุนนำให้สามารถเจริญก้าวหน้าที่จะเป็นผู้นำได้

2.2.9 Men (2012) ได้กล่าวอ้างถึงผลงานวิจัยของ Baan, Long and Pearlman แล้วนำเสนอศักยภาพ 9 ประการสำหรับภาวะผู้นำที่แท้จริง (9 Personal Capacities of

Authentic Leaders) ดังนี้ 1) ตระหนักและตื่นตัวกับปัจจุบัน (Being Present) ทั้งกายภาพ จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ รวมทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่น สภาพแวดล้อม และความเป็นจริง 2) ทำความเข้าใจและตอบสนอง (Suspension and Letting Go) ทำความเข้าใจในประสบการณ์ ความคิด การตัดสินใจ แบบแผนนิสัย อารมณ์ ความกลัว ความสับสน ความคับข้องใจ หรือความปรารถนา เพื่อความมีปฏิกิริยาและตอบสนองต่อสถานการณ์ 3) มีความตั้งใจที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่สูงขึ้น (Intention Aligned with Higher Purpose) 4) ตระหนักถึงระบบโดยรวม (Whole System Awareness) ไม่คิดแบบแยกส่วน 5) มีความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ให้การยอมรับและความไว้วางใจในผู้อื่นว่าสามารถกระทำได้ 6) ตระหนักในตนเองในทุกด้าน (Whole Self-Awareness) ทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ จิตวิญญาณ และอื่น ๆ 7) ใช้พลังแห่งตนให้เป็นพลังขับเคลื่อน (Personal Power) 8) บริหารความขัดแย้งและสิ่งที่ขัดแย้งกันเอง (Dealing with Dualities & Paradox) 9) มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor)

2.2.10 Lennon (2012) ได้นำเสนอผลการวิจัยที่ค้นพบครั้งล่าสุดจาก Australian School of Business เป็นการวิจัยที่มุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการปฏิบัติที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) นั้น ต้องการองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ที่เป็นที่ต้องการจากพนักงานเอง คือ 1) มิวสิยทัศน์ (Vision) เข้าใจในเป้าหมายในอนาคตขององค์กร มีการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรนั้น 2) มีค่านิยม (Values) ที่ส่งเสริมความเชื่อของพนักงานให้มีค่านิยมร่วมต่อการส่งต่อวิสัยทัศน์ นำไปสู่การปฏิบัติจริง 3) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) เพื่อการแสวงหาปัจจัยเพื่อการปฏิบัติ ความมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และใช้ศักยภาพของผู้คน

2.2.11 Kruse (2013) เห็นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริง มีคำอธิบายที่แตกต่างกัน แต่มีบางลักษณะที่ใช้คำอธิบายร่วมกัน และถือเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) คือ 1) มีความตระหนักในตนเองและจริงใจ (Self-Awareness and Genuine) ตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนและอารมณ์ของตนเอง แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Real Selves) กับผู้ตาม ไม่แสดงต่อหน้าอย่างหนึ่งแต่ลับหลังเป็นอีกอย่าง ไม่ปกปิดข้อผิดพลาดหรือจุดอ่อนด้วยกลัวจะถูกกล่าวหาว่าอ่อนแอ และตระหนักว่าความตระหนักในตนเอง (Self-Actualized) เป็นการเดินทางที่ไม่สิ้นสุด ทุกคนมีข้อบกพร่อง เรียนรู้จากข้อบกพร่อง ไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบ 2) มุ่งขับเคลื่อนพันธกิจและหวังผลสำเร็จ (Mission Driven and Focused on Results) ไม่ใช่เพื่ออำนาจ เงิน หรืออิตตาของตนเอง 3) นำด้วยหัวใจ (Lead With Heart) ไม่กลัวที่จะแสดงอารมณ์ จุดอ่อน และทำที่กับผู้อื่นตามที่อาจถูกมองว่าอ่อน (Soft) แต่ถือเป็นแบบตรงไปตรงมาที่มีผลต่อความสำเร็จ เพียงแต่ต้องแสดงออกด้วยท่าทีที่เห็นอกเห็นใจ (Empathy) 4) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) การบำรุงรักษาบุคคลและการบำรุงรักษาองค์กรต้องการความอดทนและการทำงานหนักที่จะต้องดำเนินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2.2.12 O'Brien (1994) ประธานบริษัท โอไบรอัน กรุ๊ป (O'Brien Group) ซึ่งทำงานด้าน Executive Coaching and Executive Team Development ได้เขียนบทความ A New Executive Curriculum ซึ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic

Leadership) ดังนั้น ถ้ามีการตั้งคำถามว่า “อะไรคือสิ่งมีค่าที่สุด ที่ผู้บริหารให้แก่องค์กร ? ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) หรือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ?” O’Brien ตอบว่า Leadership หรือ ภาวะผู้นำนั่นเอง เพราะความรู้และความสามารถเชิงเทคนิค เป็นพื้นฐานที่ทุกคนต้องมีในการทำงานให้ดี แต่ “ภาวะผู้นำ” คือ สิ่งที่สร้างความแตกต่างระหว่างผู้นำธรรมดา ๆ กับ “ผู้นำระดับดารา” หนึ่งในลักษณะของภาวะผู้นำระดับดารา คือ การใช้สัมผัสพิเศษ (Something of Sixth Sense) หรือ อาจเรียกได้ว่า การใช้ญาณทัศนะเข้ามาประกอบในการคิดและการตัดสินใจ ซึ่งถือว่าเป็น High Performance of Personal Mastery เมื่อมีการวิเคราะห์ว่า วิธีการฝึกอบรมผู้นำองค์กรที่จะเป็นระดับดาราได้นั้นควรเป็นลักษณะใด นักวิทยาศาสตร์ที่ค้นคว้าด้าน Cognitive Science อย่าง Daniel Goleman ในหนังสือ Primal Leadership หรือ Karen Boylston ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ต่างมีข้อสรุปตรงกันว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) คือ สิ่งที่สำคัญที่สุด ในการรับมือกับโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น หัวใจของความสำเร็จขององค์กรจึงอยู่ที่การพุ่มพัก (Cultivate) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ทั้งในส่วนที่เป็นปัจเจกและเป็นทีม ด้วยเหตุนี้ O’Brien เสนอว่าการฝึกปฏิบัติเพื่อบ่มเพาะภาวะผู้นำที่แท้จริง ควรเน้นทักษะในองค์ประกอบ 4 เรื่องดังนี้ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) 2) มีมโนภาพ (Imagery) 3) มีการทบทวนเหตุการณ์ (Frame and Reframe Event) 4) การบูรณาการทัศนะกับบุคคลอื่น (Integrating the Perspective of Others)

2.2.13 Schmitz (2012) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติในเรื่องความเห็นอกเห็นใจและด้วยหัวใจมากกว่าเรื่องเงินทองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ต้องทำงานหนัก มีการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของตนเองอยู่เสมอ พุ่มพักกับความก้าวหน้า และสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ดังนั้นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริง จึงประกอบด้วย 1) เข้าใจในจุดมุ่งหมายแห่งตน (Understanding Your Purpose) 2) ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) 3) นำด้วยหัวใจ (Leading With Your Heart) 4) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) 5) แสดงออกในวินัยแห่งตน (Demonstrating Self-Discipline)

2.2.14 Carnegie (2014) ได้จัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำชื่อ Becoming an Authentic Leader ในหลักสูตรนั้นเขาได้กำหนดองค์ประกอบเพื่อการพัฒนา โดยเชื่อว่าจะก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ได้ ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญกับจุดเด่นของผู้นำ (Strengths Based Leader) 2) สร้างความผูกพันและยืดหยุ่น (Build Engagement and Resilience) 3) นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectively Lead Organizational Change) 4) บริหารความขัดแย้ง (Manage Conflicting Situations) 5) สร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายวิชาชีพที่เข้มแข็ง (Build Strong Relationships and Professional Networks) 6) การพัฒนาคนอื่น (Develop Others) 7) เสริมสร้างผลงานและความผูกพันของพนักงาน (Enhance Employee Performance and Commitment)

2.2.15 Friedman (2014) ได้พัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำ ชื่อ Authentic Leadership Course ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ไว้ 5 องค์ประกอบโดยอ้างอิงผลงานวิจัยของ Bill George ซึ่งเป็นหนึ่งที่พัฒนา Authentic Leadership ขึ้นมา คือ 1) เข้าใจในจุดมุ่งหมายแห่งตน (Understanding One's Life Purpose) 2) ปฏิบัติตาม

ค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Solid Values) 3) นำด้วยหัวใจ (Leading With the Heart) 4) แสดงออกถึงวินัยในตนเอง (Demonstrating Self-Discipline) 5) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

2.2.16 สุธาสนี แสงมุกดา (2554) ได้แสดงทัศนะภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีประสบการณ์ทำงานมายาวนาน รู้จักตนเอง เข้าใจข้อบกพร่องของตนและสามารถจัดการกับข้อบกพร่องนั้นได้ รวมถึงเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือมีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์สูงสุด เห็นคุณค่าในตนเอง และยึดหลักศีลธรรม สามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้แม้จะต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และต้องให้การบริการแก่สังคมด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำที่แท้จริงจึงจัดเป็นภาวะรับผิดชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการปรับตัวและการดูแลเอาใจใส่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงเกี่ยวข้องกับ “การแสดงออก (Play)” และ “การดูแลเอาใจใส่ (Caring)” เป็นทัศนคติและความชำนาญซึ่งเกี่ยวข้องกับการตอบสนองที่มีชีวิตชีวา โดยอยู่บนพื้นฐานของการดูแลเอาใจใส่ โดยได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การตระหนักในตนเอง 2) การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง 3) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 4) กระบวนการที่สมดุล 5) การเรียนรู้จากอนาคต

องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) จากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) เพื่อที่จะกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไปตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)

[illegible]

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.2.4	2.2.5	2.2.6	2.2.7	2.2.8	2.2.9	2.2.10	2.2.11	2.2.12	2.2.13	2.2.14	2.2.15	2.2.16	รวม
22. เป็นนักฝัน (Dreamers)						✓						✓					2
23. สร้างผลงานให้เป็นตำนาน (Leave a Legacy)						✓											1
24. ใส่ใจในสุขภาพตนเอง (Care for Themselves)						✓											1
25. การสนับสนุนอย่างกระตือรือร้น (Enthusiastic Support)							✓										1
26. มีความคิดริเริ่ม (Initiative)								✓									1
27. ก่อผลกระทบ (Impact)								✓									1
28. และตื่นตัวกับปัจจุบัน (Being Present)									✓								1
29. ทำความเข้าใจและตอบสนอง (Understand and Responsibility)									✓								1
30. มีความตั้งใจที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่สูงขึ้น (Intention a Lined with Higher Purpose)									✓								1
31. มีความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)									✓								1
32. ใช้พลังแห่งตนให้เป็นพลังขับเคลื่อน (Wise Personal Power)									✓								1
33. บริหารความขัดแย้งและสิ่งที่ขัดแย้งกันเอง (Dealing with Dualities and Paradox)									✓					✓			2
34. มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor)									✓								1
35. มีการทบทวนเหตุการณ์ (Frame and Reframe event)												✓					1
36. ให้ความสำคัญกับจุดเด่นของผู้นำ (Strengths Based Leader)														✓			1
37. สร้างความผูกพันและยืดหยุ่น (Build engagement and resilience)														✓			1
38. เรียนรู้จากอนาคต (Learn from the Future)																✓	1
รวม	7	4	7	4	3	10	3	5	9	3	4	4	5	7	5	5	85

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) พบว่า มีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 38 องค์ประกอบ ซึ่งเกินศักยภาพที่จะนำมาศึกษาวิจัยได้ทั้งหมด และหลายองค์ประกอบมีความถี่ไม่มาก ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

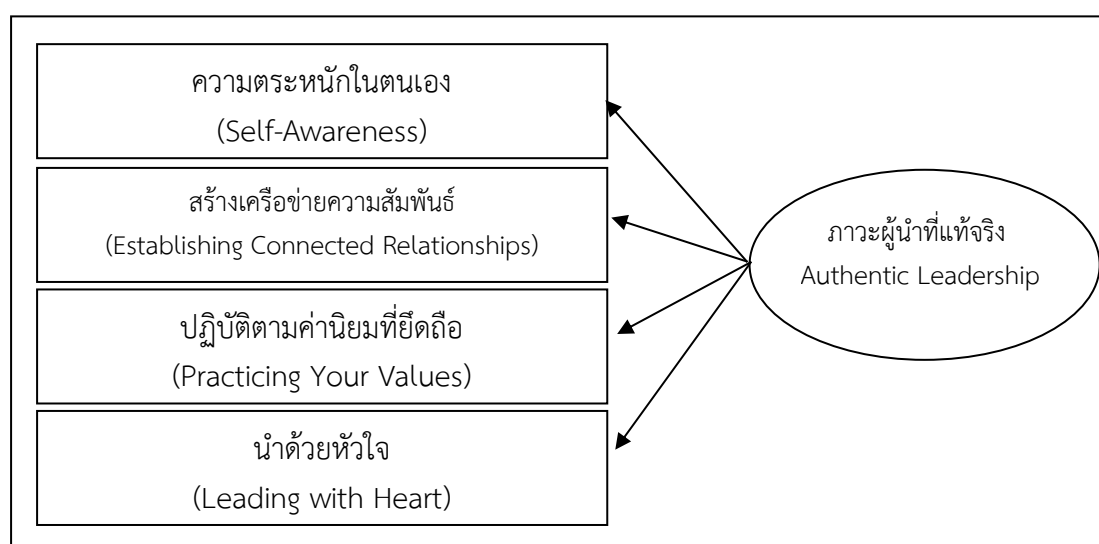
องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness)

องค์ประกอบที่ 2 สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

องค์ประกอบที่ 3 ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)

องค์ประกอบที่ 4 นำด้วยหัวใจ (Leading with Heart)

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 4 องค์ประกอบดังกล่าว นำมาสร้างตัวโมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) 2) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) 3) ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing your Values) และ 4) นำด้วยหัวใจ (Leading with Heart)

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบหลักเหล่านี้ ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบได้แล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หาปริมาณเชิงปฏิบัติการเพื่อเชื่อมโยงไปถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักในการวัดของแต่ละองค์ประกอบต่อไป

2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริง

2.3.1 องค์ประกอบของความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 12 แห่ง เกี่ยวกับองค์ประกอบของความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) มีดังนี้

2.3.1.1 Goldman (1998) กล่าวถึงความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ว่าเป็นการตระหนักรู้ในอารมณ์ความรู้สึกของตนเองตามสภาพจริง รวมทั้งรู้ผลของอารมณ์ที่จะเกิดขึ้นสามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน รวมทั้งเห็นคุณค่าของตนเอง และได้กำหนดองค์ประกอบไว้ 3 อย่าง ดังนี้ (1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (2) การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (3) ความมั่นใจในตนเอง

2.3.1.2 Rochat (2003) ได้กล่าวถึงความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ในบทความเรื่อง “จิตสำนึกและความรู้ความเข้าใจ” ว่า ในช่วงปฐมวัยการรับรู้ด้วยตนเองและการตรวจสอบตัวเองจะเกิดจากการที่ได้มองภาพในกระจกหรือภาพถ่ายตั้งแต่แรกเกิดจนเข้าใจความรู้สึกของตัวเองไปโดยปริยาย ซึ่งได้ยกองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความตระหนักในตนเองไว้ 2 ประการคือ 1) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) 2) ระดับต่าง ๆ ของความตระหนักในตนเอง (Various Levels of Self-Awareness)

2.3.1.3 Baumgardner (2015) ได้กล่าวถึงความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ไว้ในบทความเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้นำในวันนี้ ตอนที่ 1: ความตระหนักในตนเอง” ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองรวมทั้งรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นที่ตนกำลังมีปฏิสัมพันธ์ด้วย เพื่อจะทำให้ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่น จัดเป็นความสามารถในการแสดงอารมณ์ที่ดีในเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความคิดของ Salovey, Mayer, และ Goleman ที่ล้วนกล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นการปฏิบัติกระบวนการทางความคิด ซึ่งเป็นวิธีการที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยได้แบ่งองค์ประกอบที่สามารถเพิ่มพูนความตระหนักในตนเองไว้ 4 ประการคือ 1) สังเกตความรู้สึกของตนเอง (Notice your Feelings) 2) ยอมรับความรู้สึกของตนเอง (Accept your Feelings) 3) ตระหนักถึงผลกระทบทางอารมณ์ของตนเองต่อผู้อื่น (Be Aware of Impact of your Emotions on Others) 4) ตรวจสอบกับผู้อื่นให้คำปรึกษาได้หรือกับเพื่อน (Check in with Trusted Mentor or Friends)

2.3.1.4 Australian Curriculum (2015) ได้กล่าวถึงความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ว่าเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในการระบุหรืออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองทางอารมณ์ของนักเรียน รวมทั้งพัฒนาความรู้สึกที่เป็นจริงส่วนบุคคลของพวกเขาให้มีคุณภาพ ความตระหนักในตนเองเกี่ยวข้องกับนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง สามารถสะท้อนไปถึงการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งสามารถระบุถึงลักษณะส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพทางการเรียนรู้หรือแม้แต่ความล้มเหลว จึงได้กำหนดองค์ประกอบความตระหนักในตนเองไว้ 4 ประการคือ 1) การรับรู้อารมณ์ (Recognize Emotions) 2) ตระหนักถึงคุณภาพส่วนบุคคลและความสำเร็จ (Recognize Personal Qualities and Achievements) 3) เข้าใจว่าตัวเองเป็นผู้เรียน (Understand Themselves as Learners) 4) พัฒนาปฏิบัติสะท้อนแสง (Reflective Practice)

2.3.1.5 Ingram (2013) ได้ให้ทัศนะไว้ในหนังสือ Creating Self-Awareness: Three Essential Elements to Living Life to your FULL Potential ว่า การสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ทำให้บรรลุถึงความสมดุลและมีความเชื่อมั่นในตนเองที่สมบูรณ์และความเชื่อมั่นที่สมบูรณ์จะทำให้เกิดความกล้าหาญเป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจในตัวเองเต็มเปี่ยม รวมทั้งมีสติตระหนักถึงตัวเองและประสบความสำเร็จในทุกแง่มุมของชีวิต และความตระหนักรู้ในตนเองเป็นธรรมชาติที่มีอยู่ในชีวิตของคนเรา สามารถเพิ่มให้เกิดประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น จึงได้กำหนดองค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเองไว้ 3 ประการ คือ 1) เข้าใจอารมณ์ของตนเอง (Understand your Emotions) 2) ไว้วางใจสัญชาตญาณของตน (Trust your Intuition) และ 3) รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (Know your Strengths and Weaknesses)

2.3.1.6 Jordan (2001) ได้กล่าวถึงความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ว่า หมายถึงการรับรู้ของนิสยพฤติกรรมอารมณ์ความปรารถนาความคิดและภาพที่ผสมผสานกับกันผ่านความเป็นอยู่ของเรา รูปแบบพฤติกรรมนิสยอารมณ์ความปรารถนาและความคิดในระดับที่ซับซ้อนก่อนการเกิดขึ้นของความตระหนักรู้ถึงความสนใจที่จะดูดซึมได้อย่างเต็มที่โดยต่อเนื่องกระแสของประสาทสัมผัสทั้งห้าของร่างกายและจิตใจ ความเข้าใจ อารมณ์และความคิด เหล่านี้ทำให้เกิดกระบวนการประเมินผลโดยฟังก์ชันความรู้สึกละจิตใจซึ่งจะล้าลงไปถึงความรู้สึกความต้องการและแรงกระตุ้น จึงได้แบ่งองค์ประกอบความตระหนักรู้ในตนเองไว้ 6 ประการคือ 1) การรับรู้ (Perceiving) 2) ความดีใจและความเสียใจ (Emotions and Moods) 3) ความคิด (Thinking) 4) ความรู้สึก (Feeling) 5) ความปรารถนา (Desiring) 6) การตอบสนองพฤติกรรม (Behavioral Reflexes)

2.3.1.7 Bronstein, Mueller, and Singhal (2015) ซึ่งเป็นนักวิจัยด้านบริการไอที ได้กล่าวถึงการทบทวนโดยใช้หลักการความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เพื่อนำมาใช้ในการบริการไว้ทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ คือ 1) แรงจูงใจ: ความตระหนักรู้ในตนเองด้านสุขภาพอันเป็นกระบวนการทัศนัยทางการบริหารจัดการ (Motivation: Self-Awareness of Health as a Management Paradigm) 2) เครื่องยนต์สุขภาพ : การตรวจวัดการประเมินผลและการให้เหตุผลแบบเบย์เซียน (Health Engine: Sensing, Evaluating and Bayesian Reasoning) 3) ขยายช่วงความหมายของการสื่อสารด้านสุขภาพ (Expanding the Semantic Range of Health Communications) 4) สถาปัตยกรรมความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness Architecture) 5) เรื่องทั่วไปของเทคโนโลยี (The Generality of the Technology)

2.3.1.8 Politelli (2013) ได้กล่าวถึงความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) สำหรับโปรแกรมฝึกหัดเด็กกว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการพัฒนาความเป็นเด็กดำเนินการผ่านการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งจะทักษะที่ช่วยให้ตัดสินใจที่ดี หาเพื่อนที่เหมาะสมและทำงานได้ดีในสภาพแวดล้อมทางสังคม แต่ทุกอย่างเริ่มต้นที่ความสัมพันธ์ของตัวเราเองกับบุตร ดังนั้นการทำงานร่วมกันและใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้เด็กพัฒนาทักษะความตระหนักรู้ในตนเองที่แข็งแกร่งได้ จึงได้กำหนดองค์ประกอบสำหรับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ไว้ 5 ประการ คือ 1) ถ่ายภาพ (Take Photographs) 2) สร้างสรรค์ผลงานออกมา (Work Out) 3) รู้ขีดจำกัดของตนเอง (Know your Limits) 4) มีแนวทางประเมินตนเอง (Practice Self-Assessment) 5) อย่าทำผิดซ้ำสอง (Don't Make the Same Mistake Twice)

2.3.1.9 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2015) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างพัฒนาให้เป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น (2) การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (3) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด และ (4) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.1.10 ณัฐวัฒน์ ล่องทอง (2014) ได้ให้ทัศนะการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ว่าเป็นความสามารถในการค้นหารู้จักและเข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เรารู้ตัวเองเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ คือ (1) ความสามารถรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง (2) ความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้ (3) ความสามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง และ (4) การรับรู้ในความสามารถและคุณค่าของตนเอง

2.3.1.11 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2015) ได้กล่าวไว้ในหมวดการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนว่า การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การรู้ที่ตนเองมีภาวะภายในอย่างไร มีความ ชอบไม่ชอบในเรื่องอะไรบ้าง มีความสามารถทางด้านใดบ้าง และมีญาณหยั่งรู้ (Intuition) อย่างไร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ (1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Emotional Awareness) คือ ความสามารถในการ สังเกต อารมณ์ความรู้สึกและผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ (2) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) คือ ความสามารถในการรู้ว่าคุณค่าตนเองมีส่วนดี (Strength) และ/หรือมีข้อจำกัด (Limit) ทางด้านใดบ้างและ (3) ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) คือ ความรู้สึกว่าคุณค่าหรือมีความ สามารถทางด้านใดและอย่างไร

2.3.1.12 เรวัตน์ วัฒนไชย (2009) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ว่าเป็นเรื่องของคนที่มีความมั่นใจ ไม่ประมาทในชีวิต เห็นคุณค่าของวันเวลาและโอกาสที่ผ่านมาแล้วล่วงเลยไป มีการคิด วิเคราะห์ และวางแผนให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานแห่งความร่วมมือที่นำไปสู่ความสำเร็จ กล่าวคือผู้ที่ตระหนักและเห็นคุณค่าแห่งตน จะเป็นผู้ที่ตระหนักและเห็นคุณค่าของผู้อื่นเช่นเดียวกัน ทุกคนจึงร่วมมือกันทำกิจการงานต่าง ๆ เป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ งานใหญ่จะเป็นงานเล็ก งานยากจะเป็นงานง่าย ปัญหาใหญ่จะเป็นปัญหาเล็กหรือหมดปัญหา ทุกงานที่ปฏิบัติร่วมกันจะกลายเป็นแค่สิ่งที่ท้าทาย ซึ่งนับว่านี่คือกุญแจสู่ความสำเร็จทั้งปวง โดยได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 อย่าง ดังนี้ (1) สร้างความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง (2) การจัดการกับชีวิตได้ (3) มีสายสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนและ (4) มีจุดหมายในชีวิต

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน เพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบของความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) จาก 12 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.2 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.2 สัณเคราะห์องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

องค์ประกอบ	2.3.1.1	2.3.1.2	2.3.1.3	2.3.1.4	2.3.1.5	2.2.1.6	2.3.1.7	2.3.1.8	2.3.1.9	2.3.1.10	2.3.1.11	2.3.1.12	รวม
1. ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness)	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓		7
2. ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Self-Assessment)	✓							✓		✓	✓	✓	5
3. จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self consciousness in development)		✓		✓		✓			✓	✓			5
4. ยอมรับความรู้สึกของตนเอง (Accept your Feelings)			✓			✓			✓	✓			4
5. สังเกตความรู้สึกของตนเอง (Notice your Feelings)			✓								✓	✓	3
6. รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตน (Know your strengths and weakness)					✓	✓		✓					3
7. ตระหนักถึงผลกระทบทางอารมณ์ของตนต่อผู้อื่น (Be aware of impact of your emotions with others)			✓	✓					✓				3
8. ตรวจสอบกับผู้ให้คำปรึกษาได้หรือกับเพื่อน (Check with advisor or friends)			✓									✓	2
9. พัฒนาปฏิบัติสะท้อน (Develop reflective practice)				✓				✓					2
10. ขยายช่วงความหมายของการสื่อสารด้านสุขภาพ (expanding the semantic range of health communications)							✓		✓				2
11. มีระดับของความตระหนักรู้ในตนเอง (Varios Levels of Self Awareness)		✓						✓					2
12. ความปรารถนา (goodwill)						✓							1
13. การตอบสนองพฤติกรรม (Behavioral reflexes)						✓							1
14. เครื่องยนต์สุขภาพ (health engine)							✓						1
15. สถาปัตยกรรมความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness architecture)							✓						1
16. เรื่องทั่วไปของเทคโนโลยี (The general of technology)							✓						1
17. ไว้วางใจสัญชาตญาณของตน (Trust your intuition)					✓								1
18. ความมั่นใจในตัวเอง (Self Confidence)	✓												1
19. ถ่ายภาพ (take photographs)								✓					1
20. มีจุดหมายในชีวิต (goals of life)												✓	1
รวม	3	2	4	4	3	6	5	5	4	4	3	4	47

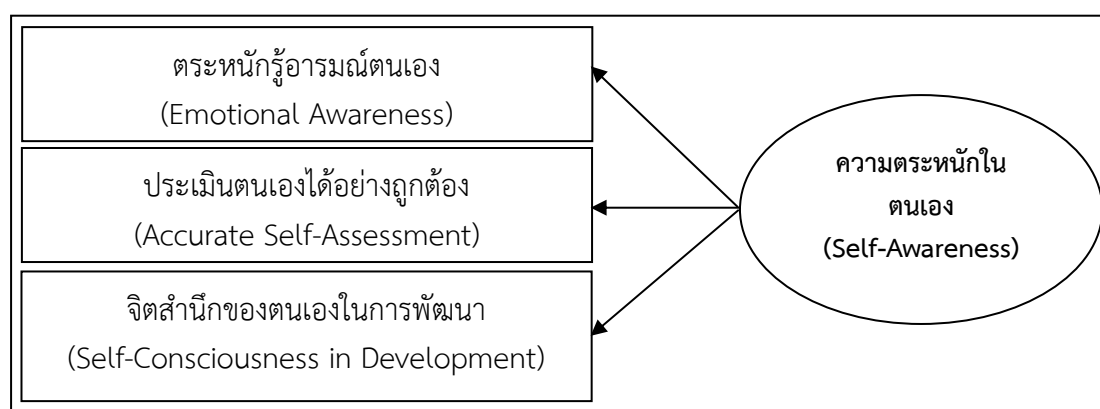
ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) พบว่า มีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 20 องค์ประกอบ ซึ่งเกินศักยภาพที่จะนำมาศึกษาวิจัยได้ทั้งหมด และหลายองค์ประกอบมีความถี่ไม่มากนัก เพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 3 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness)

องค์ประกอบที่ 2 ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)

องค์ประกอบที่ 3 จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development)

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ที่ได้จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) 2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) และ 3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) ในลำดับต่อไป จะศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้หรือสาระหลักสำหรับการวัดของแต่ละองค์ประกอบตามลำดับ

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness)

2.3.2.1 Hein (2003) ได้กล่าวถึงความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) ว่าหมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวเองและคนอื่น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางอารมณ์ ความสามารถในการกำหนดความรู้สึกที่มีเฉพาะ และความใส่ใจต่อถ้อยคำ ในระดับที่สูงสามารถคาดการณ์ความรู้สึกล่วงหน้าได้ การรับรู้อารมณ์เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำชีวิตให้มีความสุข และการตอบสนองมากขึ้น นักปรัชญกรีกมักกระตุ้นให้เรา รู้สึกในทุกสถานการณ์ของชีวิต เรารู้ว่าสิ่งที่เรารู้สึกปลอดภัยกับคนที่เรารู้สึกว่าได้รับการยอมรับอาจจะสามารถนำไปสู่การมีชีวิตที่มีประสิทธิภาพ หรือแม้แต่ความเป็นชีวิตที่ประสบความสำเร็จ หากกำหนดความสำเร็จตามระดับของการศึกษาหรือมูลค่าทรัพย์สินสมบัติ ก็อาจจะไม่น่าเป็นจริง คนเราจะมีมีความสุขก็ด้วยมีความตระหนักในความรู้สึกเฉพาะให้มาก ในความเป็นจริงมันเป็นไปได้มากทีเดียวที่จะประสบความสำเร็จและมีความสุข มันเป็นเรื่องง่ายที่จะยอมรับโดยไม่ถามความหมายกับคนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จและมีความสุข แต่เมื่อเราตระหนักในความรู้สึกของเรามากขึ้นเราก็จะมีโอกาสได้พบความสุข อันเป็นสาระสำคัญของการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ให้เกิดประโยชน์ ซึ่ง Hein ได้สรุประดับความตระหนักรู้อารมณ์ไว้ดังนี้คือ 1) มีระดับของการรู้ความรู้สึกที่เป็นปัจจุบัน 2) มีระดับการรับทราบความรู้สึก 3) มีระดับการระบุถึงความรู้สึก 4) มีระดับของการรับความรู้สึก 5) มีระดับการสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึก และ 6) มีระดับการพยากรณ์ความรู้สึก

2.3.2.2 Sirinun (2011) ได้กล่าวถึงความตระหนักรู้อารมณ์ (Emotional Awareness) ในหัวข้อ “สุขภาพอารมณ์” ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นความปกติ อาจรู้สึกโกรธ อิจฉา เป็นสุข สนุก ผิดหวัง รัก ดีใจ เสียใจ แต่ควบคุมอารมณ์ได้และแสดงออก อย่างเหมาะสม รวมทั้งยอมรับความเป็นจริงในอารมณ์ของผู้อื่น สุขภาพอารมณ์ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) การตระหนัก (Awareness) คือ การรู้ทันความรู้สึกทั้งของตนเองและของผู้อื่น 2) การยอมรับ (Acceptance) คือ การเข้าใจและยอมรับว่าอารมณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นเรื่องปกติ แต่ก็ต้องประเมินความสามารถ และข้อจำกัดของตนเองได้ด้วย หรือการรู้จักและยอมรับตนเองนั่นเอง 3) การจัดการอารมณ์ (Emotional Management) คือ ความสามารถในการควบคุมหรือจัดการอารมณ์และแสดงออกต่อบุคคลอื่น อย่างเหมาะสม และรักษาสัมพันธภาพของบุคคลอื่นไว้ได้ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าเชาวน์ปัญญา (Intelligence) ที่มีผลของการวัดเป็นความสามารถทางเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient, IQ) ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงหมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ยอมรับ ควบคุมอารมณ์ให้แสดงออก หรือมีพฤติกรรมที่เหมาะสมดำเนินชีวิต ประจำวันได้อย่างมีความสุข มีศักยภาพ สร้างสรรค์ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น โดยมีการกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 3 ด้าน คือ ดี เก่ง และสุข ดังนี้ 1) ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ดี ประกอบด้วยความสามารถ ดังต่อไปนี้ (1) ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ได้แก่วิธีการอารมณ์และความต้องการของตนเองควบคุมอารมณ์และความต้องการได้แสดงออกอย่างเหมาะสม (2) เห็นใจผู้อื่น ได้แก่วิธีการเห็นใจผู้อื่นเข้าใจและยอมรับผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม (3) รับผิดชอบต่อ

ได้แก่รู้จักให้และรู้จักรับรับผิดชอบและให้อภัยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 2) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เก่ง ประกอบด้วยความสามารถ ดังต่อไปนี้ (1) รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง ได้แก่รู้จักสภาพตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย (2) ตัดสินใจและแก้ปัญหา ได้แก่รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่มีความยืดหยุ่น (3) มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้แก่สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 3) สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ (1) ภูมิใจในตนเอง ได้แก่เห็นคุณค่าตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง (2) พึงพอใจในชีวิต ได้แก่มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ (3) มีความสงบทางใจ ได้แก่มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ

2.3.2.3 สุมาลี พงศ์ติยะไพบุลย์ (2550) ได้กล่าวถึงความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดเพื่อความอยู่รอดของบุคคลในด้านอารมณ์ ด้านบุคคลและด้านสังคม เป็นเรื่องที่ทำให้บุคคลเข้าใจตนเองและผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์กับคนทั่วไป การปรับหรือการเผชิญกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และเป็นความสามารถที่ไม่ใช่เรื่องของสติปัญญา แต่เป็นทักษะความชำนาญที่ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับความกดดันหรือความต้องการที่มาจากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวเรา ดังนั้นผู้ที่มีความตระหนักรู้อารมณ์ถ้าเกี่ยวกับภายในตนเอง 1) ต้องรู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเอง คือมีความสามารถในการตระหนักในอารมณ์และความรู้สึกของตน จนรู้ว่าอะไรทำให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ 2) ต้องกล้าแสดงออก คือ สามารถแสดงความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดของตน เพื่อเป็นการรักษาสติของตน โดยการแสดงออกเป็นไปแบบไม่ทำลายล้าง คนกล้าแสดงออกไม่เป็นคนที่อวดเบ่งจนเกินไป และไม่เป็นคนขี้อาย สามารถแสดงออกโดยไม่ก้าวร้าวหรือไปล่วงละเมิดคนอื่น 3) ต้องนับถือตนเอง คือ สามารถยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำได้ มีความมั่นใจในตนเองและมีจิตที่เข้มแข็ง 4) ต้องตระหนักรู้ในตน คือสามารถรู้จักสภาพของตน รู้จักทำเพื่อให้ชีวิตมีความหมาย และใช้ชีวิตให้คุ้มค่า การตระหนักรู้ตนเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่คนพยายามพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ เป็นคนที่พัฒนาตนตลอดเวลา และ 5) ต้องพึ่งพาตนเอง คือ สามารถดูแลตนเองไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือ เป็นคนมีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตัว บรรณาให้ความคาดหวังของตนเป็นจริง และทำสิ่งที่ตนเองควรทำ แต่ไม่ให้ความคาดหวังหรือสิ่งที่ควรทำมาเป็นนายจนเป็นทุกข์ ความตระหนักรู้อารมณ์ถ้าเกี่ยวกับคนอื่น 1) ต้องเห็นอกเห็นใจคนอื่น คือ สามารถตระหนักรู้ เข้าใจ และรับรู้ความรู้สึกของคนอื่น ความรู้สึกไวเข้าใจว่าอะไร ทำไม อย่างไร ที่ทำให้คนอื่นรู้สึกอย่างนั้น สามารถอ่านอารมณ์ความรู้สึกคนอื่นได้ 2) ต้องมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจร่วมกันกับคนอื่น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความสนิทชิดเชื้อ ต่างฝ่ายต่างเป็นทั้งฝ่ายให้และฝ่ายรับความรักความปรารถนาดี เป็นสัมพันธภาพที่ให้ความสุขอบอุ่นใจเมื่ออยู่ด้วยกัน อยู่กันอย่างง่าย ๆ ไม่มีพิธีรีตอง 3) ต้องรับผิดชอบต่อสังคม คือ สามารถแสดงตนทำงานร่วมกันกับคนอื่น เป็นผู้ให้และเป็นสมาชิกสังคมที่สร้างสรรค์ผลงาน รับผิดชอบทำให้สังคมทั้ง ๆ ที่รู้ว่าตนจะไม่ได้รับผลประโยชน์ส่วนตน เอาสังคมเป็นที่ตั้ง ความตระหนักรู้อารมณ์ถ้าเกี่ยวกับการปรับตัว 1) ต้องสามารถแก้ปัญหา คือ สามารถระบุและนิยามปัญหา สามารถคิดหาทางออกที่ได้ผล คิดอย่างรอบคอบ มีเหตุมีผล มีระบบระเบียบในการมอง

ปัญหาและทางแก้ไขปัญหา ต้องการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด เผลอหน้ากับปัญหามากกว่าหนีปัญหา 2) ต้องทดสอบความเป็นจริง คือ สามารถประเมินประสบการณ์ที่ได้รับความเป็นจริงที่เกิด พยายามหาข้อเท็จจริง หลักฐานจริงเพื่อยืนยัน เพื่อตัดสินใจ สนับสนุนการรับรู้และความคิดของตน เป็นการทำให้ข้อมูลที่ได้กระจ่าง 3) ต้องยืดหยุ่น คือ สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยคาดเดาไม่ออก และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอด ไม่ติดกับกรอบเมื่อเห็นความจำเป็นต้องเปลี่ยน ก็สามารถเปลี่ยนความคิดเมื่อมีหลักฐานแสดงว่าคิดผิด ไม่ยึดติดกับความคิดว่า ถ้าตนตัดสินใจแล้วเปลี่ยนไม่ได้ ไม่ยึดมั่นถือมั่นจนเกินงาม เป็นคนใจกว้าง เปิดใจและอดทนฟังความคิดเห็น แนวคิดหรือการกระทำที่ต่างไปจากตน ความตระหนักรู้อารมณ์ด้านการบริหารความเครียด 1) ต้องทนทานต่อความกดดัน คือ สามารถทนต่อภาวะการณ์ที่มีอุปสรรค ขวากหนาม และภาวะความกดดัน ไม่ล้มสลาย กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาโดยความคิดเชิงบวก มียุทธศาสตร์และฝึกใช้ยุทธศาสตร์ในการเผชิญกับความกดดัน คนที่ทนทานต่อความกดดันสูงจะเข้าเผชิญกับปัญหามากกว่าถอยหนี ไม่ยอมแพ้ไม่ท้อถอยด้วยความรู้สึกสิ้นหวัง หรือรู้สึกหมดหวัง 2) ต้องสามารถควบคุมตัวเองได้เมื่อถูกกระตุ้น คือ สามารถยับยั้งชั่งใจหรือชะลอความอยากเมื่อมีสิ่งล่อใจให้ทำ สามารถควบคุมตนเอง รู้จักรอ ไม่ตะกุกตะกวม ไม่แสดงความกระหายอยาก ทurenทรายที่จะเอาให้ได้ สามารถจัดการอารมณ์อยากในขณะนั้น ๆ ความตระหนักรู้อารมณ์ด้านพินอารมณ์ 1) ให้รู้จักมีความสุข คือ รู้สึกพึงพอใจกับชีวิต มีความสุขส่วนตนและรู้สึกที่ดีกับคนอื่น จิตใจสดชื่น ร่าเริง คนที่มีความรู้สึกดีและไม่เครียดกับการทำงาน ทำตัวสบาย ๆ และสนุกสนานเมื่อโอกาสอำนวย ความสุขก็จะเป็นผลที่เกิดขึ้นและเป็นปรารถนาความฉลาดทางอารมณ์ และรู้จักบริหารจัดการอารมณ์ 2) หัดมองโลกในแง่ดี คือ มองโลกในแง่ดีใสและคงเจตคติทางบวกแม้เผชิญกับอุปสรรคขวากหนาม มองโลกในแง่ดีต่างกับคนที่มองโลกในแง่ร้ายซึ่งบ่งบอกถึงอาการเก็บกด

จากนิยามของตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่าตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) หมายถึง การกล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตระหนักรู้ศักยภาพของตน พึ่งพาตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง (2) กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด (3) นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน (4) ตระหนักรู้ศักยภาพของตน (5) พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน

2.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)

2.3.3.1 พระครูพิศาลสรนาท (2557) ได้กล่าวถึงการประเมินตนเอง (Accurate Self-Assessment) โดยยกเอาพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาอ้างอิงในเบื้องต้นว่า “... การที่จะดำเนินให้ถึงความสำเร็จในชีวิตและการงานนั้น นอกจากอาศัยวิชาความรู้ และความตั้งใจจริงแล้ว บุคคลยังต้องอาศัยความฉลาดรอบคอบ และความคิดพิจารณาด้วยเสมอไป การกระทำใด ๆ ก็ตาม ถ้ารู้จักประเมินผลดีและผลเสียของการกระทำให้เหมาะแก่กรณีแล้ว ย่อมจะให้ผลดีทั้งแก่ส่วนตัว และส่วนรวมข้าพเจ้ากล่าวเช่นนี้ มิใช่ประสงค์ให้ท่านมีความลังเล หรือให้ท่านทดลองปฏิบัติ จนต้องเสียเวลาเปล่า เรื่องต่าง ๆ ที่เกิดรอบตัวเราทุกวี่ทุกวัน เป็นข้อมูลที่จะประเมินผลได้อย่างดีที่สุดอยู่แล้ว

ท่านจะประเมินผลจากข้อมูลนั้นได้ไม่ยากนัก เพียงแต่รู้จักนำมาคิดพิจารณาโดยสม่ำเสมอ ท่านก็จะเห็นวิถีทางที่ถูกต้อง และจะสามารถนำความคิดและวิชาการ มาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่ตนแก่ชาติ บ้านเมืองได้อย่างเต็มที่...” (พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 6 สิงหาคม 2513) โดยที่ความหมายโดยสรุป พระบรมราโชวาทนี้ทรงแนะนำว่า “การกระทำใด ๆ ก็ตามถ้ารู้จักประเมินผลดี และผลเสียของการกระทำให้เหมาะแก่กรณีแล้ว ย่อมจะให้ผลดีทั้งแก่ส่วนตัวและส่วนรวม” นำมาคิดถึงบริบทแห่งการแสวงหาอมตธรรมของเจ้าชายสิทธัตถะ จนบรรลุความสำเร็จเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งเนื้อหาสอดคล้องกับที่ทรงแนะนำได้ดังนี้เมื่อเจ้าชายสิทธัตถะได้รับความรู้ในการแสวงหาอมตธรรม จากอาหารดาบสและอุทกดาบสแล้ว เสด็จไปยังอุรุเวลาเสนานิคม เพื่อแสวงหามงคลสถาน เพื่อปฏิบัติตามความรู้ที่ได้ศึกษามา พระองค์ทรงบำเพ็ญทุกรกิริยาอันเป็นแนวทางที่เชื่อกันว่าสามารถทำให้บรรลุอมตธรรมได้ โดยมีปัญจวัคคีย์ผู้เชื่อว่าพระองค์จะพบกับอมตธรรมมาคอยดูแล เมื่อพระองค์ทรงบำเพ็ญทุกรกิริยาจนสุดความสามารถของมนุษย์ ก็ยังไม่พบความสำเร็จ จึงนำให้ทรงประเมินผลดีและผลเสียของการกระทำทุกรกิริยา ด้วยอาศัยความฉลาดรอบคอบและความคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล ทำให้พระองค์ทรงเห็นวิถีทางที่ถูกต้อง ในการแสวงหาอมตธรรมแม้แนวทางที่ทรงพบจะถูกปฏิเสธจากปัญจวัคคีย์ และทำให้พวกเขาหมดความเลื่อมใส แล้วหนีจากไป พระองค์ก็ทรงมุ่งมั่นดำเนินตามแนวทางนั้น จนสามารถบรรลุอมตธรรม ด้วยการตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ในที่สุดเจ้าชายสิทธัตถะทรงประเมินผลดีและผลเสียของการกระทำให้เหมาะแก่กรณีได้ เพราะทรงรู้จักศักยภาพของพระองค์เอง กอปรกับความเชื่อมั่นในเหตุผล ที่ตนเองได้ใช้ในการประเมินผลอย่างหนักแน่น บนพื้นฐานของความเป็นจริง ทำให้พระองค์มีความมั่นใจในความคิด ที่ได้พิจารณาด้วยเหตุผลแล้ว และกระทำไปตามความคิดนั้นด้วยความมั่นใจ จนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

การรู้จักศักยภาพของตนเอง ด้วยการประเมินตนเอง (Accurate Self-Assessment) เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดการทบทวน ไตร่ตรองการปฏิบัติงาน สะท้อนความคิด และนำไปสู่การพัฒนาในภาระหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต ที่มีประสิทธิผล ไปยังเป้าหมายชีวิตที่ตั้งไว้ และการประเมินตนเองสามารถทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าของศักยภาพของตนเอง ด้วยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ในกิจกรรมที่ต้องรับผิดชอบแล้วหาสาเหตุอธิบายถึงปัจจัยความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำกิจกรรมที่ผ่านมา ประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน พึงเห็นตัวอย่างจากเจ้าชายสิทธัตถะดังกล่าวมาแล้ว 2) เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพ นำให้เกิดประสิทธิผลที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พึงเห็นตัวอย่างในผู้มีความนอบน้อมถ่อมตน ใฝ่ใจในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังเช่น พระราหุลเถระ เอตทัคคะในทางผู้ใคร่ในการศึกษา 3) เป็นการประเมินตนเองจากทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อให้ได้ทัศนคติในการดำเนินชีวิตที่ก่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม นำให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข พึงพิจารณาตัวอย่างของปัญจวัคคีย์ ดังนี้ปัญจวัคคีย์เป็นคณะบุคคลที่มีความเชื่อว่า เจ้าชายสิทธัตถะจักต้องตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าจึงยอมตัวเฝ้าติดตามในขณะบำเพ็ญทุกรกิริยา ปัญจวัคคีย์เป็นผู้มีความรู้ชำนาญในศาสตร์ประจำตระกูลของตนเป็นอย่างดี แต่ศักยภาพของตนเองนั้น ยังไม่เพียงพอต่อการบรรลุอมตธรรมเมื่อเจ้าชายสิทธัตถะไม่ประพฤติทุกรกิริยาตามความเชื่อของพวกตน จึงพากันหนี

ไปด้วยความผิดหวัง แล้วไปหาสถานที่บำเพ็ญเพียรเพื่ออรรถธรรมกันเอง จนเมื่อพระพุทธเจ้าเสด็จไปแสดงธัมมจักกัปปวัตตนสูตรและอนัตตลักขณสูตร จึงได้ตรัสรู้เป็นพระอรหันต์ นี่เป็นตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า ในเบื้องต้นได้ประเมินตนเองว่า มีความสามารถมากกว่าผู้อื่นจึงไม่ยอมรับวิธีการที่ไม่สอดคล้องกับตน แต่ต่อมาเมื่อได้รับฟังคำอธิบายก็ประเมินตนเองได้ว่า ยังไม่มีศักยภาพพอจึงยอมรับฟังความคิดของผู้อื่นจนสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

การประเมินตนเอง (Accurate Self-Assessment) จะทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นก่อนประโยชน์ได้ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความพยายามในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ทำให้ทราบถึงข้อเด่น ข้อบกพร่อง ขอบเขตการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การรับทราบถึงความก้าวหน้าของตน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และรู้ว่าจะสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาชีวิตอย่างไรในอนาคต 3) ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มขีดความสามารถการพัฒนาของตนเอง 4) ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อชีวิตของตนเอง รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ดำเนินชีวิตมุ่งสู่ความสำเร็จ และลดความเครียดในการดำเนินชีวิต 5) ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เกิดทักษะและนิสัยในการค้นหาข้อบกพร่องของการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ พยายามหาวิธีการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต 6) ช่วยพัฒนามาตรฐานวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการทำงาน ลดความผิดพลาดและปัญหาในการทำงาน ช่วยให้งานมีคุณภาพ 7) ช่วยสร้างความใกล้ชิด การร่วมแรงร่วมใจภายในสังคมที่ตนเป็นสมาชิก ทำให้ปัญหาด้านการปฏิสัมพันธ์และปัญหาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นคลี่คลายลง

การประเมินตนเอง (Accurate Self-Assessment) ตามทัศนะของพระครูพิศาลสรนาทมี ตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด ด้วยเป้าหมายชีวิตที่พึงประสงค์ กอปรด้วยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) ลงมือปฏิบัติตามแผนการชีวิตที่กำหนดไว้ 3) ตรวจสอบประเมินตนเองในการดำเนินชีวิตตามแผนการนั้น อย่างเป็นธรรมและเป็นกลาง เพื่อให้ได้ทราบถึงการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินชีวิตของตนเอง อันจะทำให้เกิดการปรับปรุงยกระดับแผนการดำเนินชีวิต ให้สอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง 4) พึงทัศนคติในการดำเนินชีวิตจากคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน ที่ให้คำแนะนำด้วยกุศลเจตนา เป็นดุจดังบัณฑิตชี้แนะทรัพย์ให้ เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินตนเอง 5) หมั่นทบทวนการปฏิบัติตามทุกคืน เพื่อพิจารณาหาข้อดีของตนเองที่จะพัฒนาและข้อด้อยที่ควรกำจัดออกไปแล้วกำหนดการปฏิบัติตามในวันต่อไป

2.3.3.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2557) ได้ให้ทัศนะการประเมินตนเอง (Accurate Self-Assessment) ผ่านรูปแบบในการประเมินสมรรถนะองค์กร โดยจะต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ผู้ที่สามารถประเมินสมรรถนะได้ มีดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Immediate Supervisor) 2) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) 3) เพื่อนร่วมงาน (Peers) 4) ประเมินตนเอง (Self-Assessment) 5) ประเมินโดยลูกค้า (Customer Assessment) 6) ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee) โดยประเมินตามระบบต่าง ๆ ดังนี้

1) การประเมินระบบสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้ การประเมินของแต่ละองค์กรนั้น อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบ สมรรถนะ

มาใช้ และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลาวิธีการประเมิน ระบบสมรรถนะ อาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้ 1) การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมิน สมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียวเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชา จะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชา โกลัสดแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความ เอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

2) การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรีกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัด คือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไข คือพนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอน ดังนี้

- A. ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง
- B. ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
- C. ปรีกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- D. คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน
- E. ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กรให้การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร

ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็ คือ การประเมินตนเอง ผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรีกษาหารือสรุปร่วมกับผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐาน ขณะเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกันและนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรีกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีทักษะในการให้คำปรีกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test: Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่นแบบ ปรีกษาเลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่าง ของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจ ด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

4) การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ (Critical Incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลัก ๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมและนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง ว่าสูงหรือต่ำกว่า

5) การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมิน เขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่า ตนใช้ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ ระดับใด

6) ประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการ สัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับใด การใช้ เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือต้องใช้เวลามากในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้ เหมาะสำหรับการใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

7) การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะ ที่ สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ แบบ ที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

8) การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: Bars) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ในสมรรถนะตัวนั้น ๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วงตามแนวดิ่งลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

9) ประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมิน จากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating : Bars) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมิน เสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือการ ประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมอง ลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลคน เดียว ข้อจำกัดคือมีภาระเอกสารจำนวนมาก บางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ ประเมินสูงกว่า ความเป็นจริง หรือเกิดพฤติกรรมฮั้วซึ่งกันและกัน เป็นต้น

10) การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้ เทคนิคหลาย ๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของ การประเมินแบบนี้คือผลการประเมินมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายวิธี ร่วมกัน ใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก เป็นต้น

ในการประเมินตนเอง (Accurate Self-Assessment) นั้นมีตัวบ่งชี้ 4 ประการคือ 1) ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) 2) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) 3)

เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) 4) เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบการประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) ว่าหมายถึง ความสามารถในการกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม และ ทบทวนการปฏิบัติของตน ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด (2) ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต (3) ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต (4) รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม (5) ทบทวนการปฏิบัติของตน

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีจิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development)

2.3.4.1 JobsDB (2557) ได้กล่าวถึงการมีจิตสำนึกในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) ว่าในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่จะทำให้มีความก้าวหน้าได้ ผู้ได้บังคับบัญชาต้องมีจิตสำนึกเพื่อให้เกิดการพัฒนา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่จะได้รับก็คือจะสามารถลดภาระในการควบคุมงานลง ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน องค์กรจะมีพนักงานที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี และมีศักยภาพที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตัวบ่งชี้ที่จะทำให้เกิดการพัฒนามี 5 ประการคือ 1) ให้พนักงานมีอิสระในการทำงานในแบบของเขา มากที่สุด หมายถึงให้พนักงานเป็นผู้ตั้งเป้าหมายในการทำงาน และกำหนดวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายโดยพนักงานผู้นั้นเป็นผู้ระบุขึ้นมา ตามสายงายของตนเอง รวมทั้งกระบวนการในการแก้ปัญหาในการผลิต และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน โดยไม่ขัดแย้งกับกฎเกณฑ์และระเบียบของการทำงาน 2) มอบอำนาจให้กับพนักงานในการตัดสินใจตามกรอบงานที่เขารับผิดชอบ จะเป็นการพัฒนาความมั่นใจและความเคารพนับถือในตัวเอง นั้นเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่มที่จะทำ ให้งานสำเร็จอย่างไรโดยได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในฐานะผู้จัดการคุณก็ต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เขาได้ทำงานได้สำเร็จลุล่วง 3) การจัดการต้องมีระบบที่ระบุถึงความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน พนักงานจะต้องทราบว่าความรับผิดชอบของตนคืออะไรอำนาจของตนเองมีแค่ไหนและต้องสามารถระบุถึงความสำเร็จในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ 4) สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้วิธีการของตัวเองในการตัดสินใจ เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะสนับสนุนในการตัดสินใจและการกระทำของเขา เขาก็พร้อมที่จะทุ่มเทแรงใจและแรงกายให้กับการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพมากที่สุด 5) มอบหมายให้เขาเรียนรู้งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยเรียนรู้จากหัวหน้างาน และพยายามให้เขาได้ฝึกหัดหรือมีโอกาสในการทำงานนั้นให้มากที่สุด รวมถึงการมอบหมายความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาจะเป็นการทำให้พนักงานมี จิตสำนึกต่อการทำงานได้มากขึ้น ขณะเดียวกันจะทำให้ องค์กรมีพนักงานที่มีความสามารถหลากหลายและมีองค์ความรู้ จากการเรียนรู้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

2.3.4.2 อับดุลคอเล็ด เจะเต (2553) ได้กล่าวถึงจิตสำนึกในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) ว่า จิตสำนึกเป็นพฤติกรรมภายในอย่างหนึ่งของมนุษย์ ที่

แสดงออกถึงภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด ความปรารถนาต่าง ๆ เป็นภาวะทางจิตตื่นตัว และรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้งห้าเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์ที่รวมตัวกันขึ้น และมีความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น และประเมินค่าสิ่งเหล่านั้นออกมาเป็นจิตสำนึก โดยจะการแสดงออกที่มีความเหมาะสม หรือไม่นั้น ก็จะขึ้นอยู่กับที่บุคคลเหล่านั้นได้รับการพัฒนาขัดเกลาจากทางสถาบันทางสังคม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมรอบข้างล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาขัดเกลาทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าเพื่อให้เป็นกลไก หรือเครื่องมือที่สำคัญต่อการพัฒนาขับเคลื่อนสังคมในมีความเจริญก้าวหน้าไปควบคู่กับคุณธรรมและการมีชีวิตที่เกื้อกูลต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์ที่อาศัยอยู่ในสังคมเดียวกันอย่างมีความสงบสุขได้ แต่สิ่งดังกล่าวย่อมเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดการเสริมสร้างให้มนุษย์มีจิตสำนึกสาธารณะต่อดำรงอยู่ร่วมกันซึ่งแนวคิดและข้อคิดเห็นข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงสภาพสังคมในปัจจุบันที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้ทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างมนุษย์ให้มีการเสริมสร้างการมีจิตสำนึกสาธารณะ ทั้งในระดับต่าง ๆ ในการปฏิบัติของคน ตัวอย่าง ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อผู้อื่น เพื่อสังคม เอาสังคมเป็นตัวตั้ง เสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังศรัทธา หรือแม้แต่การเสียสละในเชิงวัตถุระดับหนึ่ง ถ้าผู้บริหารขาดจิตสำนึกสาธารณะจนกลายเป็นคนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน จะเกิดการเอาเปรียบองค์กร เห็นแก่ประโยชน์ของกลุ่มและพวกพ้อง องค์กรคงมีปัญหาอื่น ๆ ตามมาทำให้องค์กรไม่มั่นคงได้ ย่อมส่งผลกระทบในหลายด้าน ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีผู้ใดในองค์กรอย่าให้เกิดขึ้นกับองค์กรของตัวเองอย่างแน่นอนดังนั้นการที่จะสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ที่มีให้มีลักษณะดังกล่าวได้จะต้องประกอบไปด้วยตัวชีวิตที่มีอยู่ในปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะทางสัมพันธภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคม เป็นภาวะที่ลึกซึ้งซึ่งมีผลต่อจิตสำนึกด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ เป็นภาวะที่ได้อบรมขัดเกลา และสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเอียดที่ละน้อย ทำให้เกิดสำนึกที่มีรูปแบบหลากหลาย ภาวะแวดล้อมทางสังคมนี้เริ่มตั้งแต่พ่อแม่ พี่น้อง ญาติ เพื่อน ครู สื่อมวลชน บุคคลทั่วไป ตลอดจนระดับองค์กร วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย ศาสนา รวมทั้งภาวะแวดล้อมด้านสื่อสารมวลชน และส่วนที่กำกับสำนึกของบุคคล คือ การได้สัมผัสจากการใช้ชีวิตที่มีพลังต่อการเกิดสำนึก อาทิ การไปโรงเรียน ไปทำงาน ดูละคร ฟังผู้คนสนทนากัน รับรู้เหตุการณ์บ้านเมือง خبرรณการจรรยาที่แออัด

จากปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ นั้น จะขึ้นอยู่กับบุคคลดังกล่าวจะได้รับการแนะนำ และอบรมสั่งสอนจากภาพแวดล้อมรอบข้างนั่นเอง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเติบโตในสภาวะแวดล้อมที่ไม่ค่อยดีมากนัก แต่บุคคลดังกล่าวจะสามารถอาศัยอยู่ในสังคมได้อย่างเข้าใจ และมีจิตสำนึกที่ดียอมขึ้นอยู่กับที่บุคคลคนนั้นได้รับการอบรมขัดเกลามาอย่างถูกต้อง และสามารถทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เลวร้ายของสังคมได้อย่างเข้าใจ เมื่อเกิดความเข้าใจกับต้นเหตุของปัญหาต่าง ๆ ว่าเกิดขึ้นจากอะไร และทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ทำให้บุคคลดังกล่าวได้ตระหนักรู้ว่าตนเองควรปฏิบัติอย่างไร ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ได้กล่าวมาข้างต้น คือ การที่บุคคลดังกล่าวได้รับการอบรมสั่งสอนที่ดี การเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ การอธิบายและทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ต่างของสังคมที่เลวร้ายอย่างเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาพัฒนาการของ Fischer & Gochros (1975) และ Ross (1981) อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2541) ซึ่งได้สรุปหน้าที่ของตนเองเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ทำหน้าที่สร้าง

พฤติกรรมใหม่ ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้เคยเรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวพยายามพัฒนาให้ดีขึ้น 2) ทำหน้าที่เสริมพฤติกรรมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น 3) ทำหน้าที่ยับยั้งการเกิดของพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น การที่การเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างสรรค์ทรัพยากรที่มีความสมบูรณ์ได้นั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างมากแต่สิ่งที่จะสามารถควบคุมพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมหรือไม่ดีนั้น คือ การพัฒนาคนในมีจิตสำนึกที่ดี จิตสำนึกในการช่วยเหลือ และคำนึงถึงคุณธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตประจำวันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างปัจจุบันได้

ปัจจัยภายใน สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การคิดวิเคราะห์ของแต่ละบุคคล ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าและความดีงาม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติ โดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิตใจ เพื่อขัดเกลาตนเองให้เป็นไปทางใดทางหนึ่ง โดยเกิดจากการรับรู้จากการเรียนรู้อะไรบางอย่าง การคิด แล้วนำมาพิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าต้องการสร้างสำนึกแบบใด ก็จะมีการฝึกฝนและสร้างสมสำนึกโดยมีปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยหลักในเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ออกมาจากจิตสำนึกที่อยู่ข้างในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมของ Kohlberg ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาทางด้านจริยธรรมเป็นการพัฒนาทางการเรียนรู้เงื่อนไขของผลกระทบ เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงตลอดชีวิต เมื่อคนเราประสบกับเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งที่กำหนดโดยธรรมชาติและสังคมรอบข้างก็สามารถค่อย ๆ เรียนรู้ และซึมซับ เงื่อนไขเหล่านั้น สามารถบอกได้ว่า การกระทำหนึ่ง ๆ จะผิดถูกชั่วดีอย่างไรนั้น และปฏิบัติตนให้มีความสอดคล้องกับเงื่อนไขเหล่านั้น การเรียนรู้เงื่อนไขผลกระทบในรูปของผิดชอบชั่วดีนี้ เรียกว่า การเรียนรู้จริยธรรม คือ การตัดสินความผิดถูก การตัดสินถูกผิดอยู่ที่ความตอบสนองต้องการของตนเอง และการตัดสินถูกผิดอยู่ที่ความเป็นระเบียบของสังคม

อย่างไรก็ตามการเกิดจิตสำนึกไม่สามารถสรุปแยกแยะได้ว่าเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง เพราะทุกสรรพสิ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน จิตสำนึกที่มาจากภายนอกเป็นการเข้ามาโดยธรรมชาติ กระทบต่อความรู้สึกของบุคคล แล้วกลายเป็นจิตสำนึกโดยธรรมชาติ และมักไม่รู้ตัว แต่จิตสำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นความจงใจเลือกสรร บุคคลละลึกรู้ตนเองเป็นอย่างดี เป็นสำนึกที่สร้างขึ้นเอง ระหว่างปัจจัยภายใน และภายนอก เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องกัน ดังนั้น การเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นจิตสำนึกเพื่อการพัฒนาจึงต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งปัจจัยภายในและภายนอกพร้อม ๆ กับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของคนที่ต้องมีต่อการเป็นทรัพยากรที่ควรกับคุณค่าแก่การยกย่องว่าเป็นสัตว์ที่ประเสริฐ

2.3.4.3 สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2554) ได้กล่าวถึงจิตสำนึกในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) ตามที่ปรากฏในหัวข้อ “การสร้างจิตสำนึกคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร” ว่าผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน แนวการปฏิบัติ และเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม ย่อมส่งผลมาอย่างองค์กรและสังคมโดยรวมปัจจุบันสังคมได้ให้ความสำคัญวัดมากกว่าคุณค่าทางจิตใจและคุณธรรมจริยธรรมทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับต้องปรับกระบวนทัศน์และวิธีคิดใหม่เนื่องจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมอาจส่งผลทำให้การเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและจริยธรรมขาด

ความสมบูรณ์ซึ่งการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรมนั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นักบริหารหรือผู้นำที่มีคุณธรรมนั้นควรมีลักษณะที่สำคัญยิ่ง 3 ประการดังนี้ 1) มีความรู้ และเป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถวางแผนงานให้เหมาะสมรู้จักงานรู้จักตนเองและผู้อื่นใช้ได้ดีกับบุคคลต่าง ๆ ในทุกสถานภาพผู้บริหารระดับสูงต้องมีสติปัญญา 2) มีความเชี่ยวชาญแม่นยำมั่นคงต่องานที่ตน บริหารอยู่ 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถผูกใจคนได้ทั้งผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ การ มีมนุษยสัมพันธ์นั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือความจริงใจให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้บริหารที่มีความ พร้อมในด้านนี้จะสามารถบริหารกิจการได้อย่างราบรื่นเนื่องจากได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายนับว่า คุณธรรมข้อนี้สำคัญมากจะต้องอยู่ในตัวผู้นำทุกระดับไม่ว่าระดับสูงกลางหรือระดับพื้นฐาน

สำหรับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จหมายถึงการบริหารงานจนบรรลุเป้าหมายสูงสุดนั้น จะต้องมีความรู้รอบรู้ถึงงานในหน้าที่ตลอดถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องนักบริหารต้องเริ่มต้นบริหารตนเองบริหาร คนและบริหารงานให้เป็นอย่างดีเป็นคนอ่านมากฟังมากเกาะติดกับสถานการณ์รอบด้านเมื่อได้ข้อมูลสิ่ง ใดมาต้องรู้จักวิเคราะห์หาสิ่งที่ได้ยินได้รู้มานั้นมีความถูกต้องแค่ไหนต้องมีใจที่หนักแน่นไม่เอนเอียงไม่ มีอคติคือตัวเองต้องเป็นคนที่มีความยุติธรรมประจำใจนั่นเองการมีปัญญารอบรู้ดังกล่าวยังไม่พอเพียง ถ้าไม่รู้จักนำความคิดนำความรู้มาปฏิบัติให้เกิดความชำนาญเมื่อมีปัญหาใด ๆ ประสพการณ์เหล่านี้จะ ช่วยให้เราสามารถแก้ไขได้ในทันที 2) ความขยันหมั่นเพียรและกำลังใจเป็นสิ่งที่ควบคู่กันคนมีปัญญาแต่ ขาดกำลังใจในการทำงานงานก็จะไม่ประสบความสำเร็จเพราะความที่ไม่กล้าตัดสินใจผู้บริหารควร กล้าคิดและกล้าทำงานใดที่ยากมีอุปสรรคมากเพียงใดก็ไม่ท้อถอยเมื่อลงมือทำสิ่งใดแล้วเกิดมีอุปสรรค ย่อย ๆ ใช้ปัญญาแก้ไขปัญหาก็กำลังใจความมุ่งมั่นเพียรพยายามสิ่งใดที่คิดว่ายากลำบากจะเบาบาง ลงที่คิดว่าต้องใช้เวลานานสิ่งเหล่านี้จะหมดไปในที่สุดผลที่ตามมาคือความเชี่ยวชาญและผลสำเร็จได้ ชื่อเสียงเกียรติยศเป็นกำลังใจให้ทำความดีต่อไป 3) การจะเป็นนักบริหารที่สังคมยอมรับไม่ควรจะมี จุดต่างพร้อยในชีวิตไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตามนักบริหารหลายคนหมดอนาคตในความเป็นผู้นำ เพราะถูกจับได้ว่าทุจริตต่อหน้าที่หรือบางคนควรได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงแต่เพราะได้มีการ ทำผิดพลาดเพียงเล็กน้อยแม้ไม่ได้ตั้งใจก็ทำให้ต้องเสียตำแหน่งให้ผู้อื่นที่มีคุณสมบัติในการทำงานด้อย กว่าแต่ประวัติส่วนตัวไม่ต่างพร้อยเป็นต้น 4) นักบริหารต้องมีจิตใจเอื้อเฟื้อพร้อมที่จะให้การ สงเคราะห์กับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาการให้จะผูกใจคนอื่นไว้ได้การให้ในที่นี้รวมถึงการให้ คำแนะนำถ่ายทอดวิชาความรู้หรือเคล็ดลับในการทำงานต่าง ๆ อย่างไม่ปิดบังให้อภัยเมื่อมีการ ผิดพลาดในการทำงานหรือมีการกระทบกระทั่งล่วงเกินกันจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตามเมื่อมีการให้อภัย ก็ย่อมได้รับมิตรภาพคืนมายิ่งถ้าเป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตนพูดแต่สิ่งดีงามไพเราะอ่อนหวานมีความ จริงใจและเป็นคนเสมอต้นเสมอปลายก็สามารถมีใจได้ดีเช่นกันหรือการทำตัวให้เป็นประโยชน์ในทาง หนึ่งทางใดเช่นให้การช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอหรือการสงเคราะห์ด้วยความเมตตาการกระทำ เหล่านี้ควรทำอย่างสม่ำเสมอจึงจะได้ชื่อว่าเป็น “ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ยอดเยี่ยม”

สำหรับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้มีการกำหนดไว้ชัดเจนว่าต้องยึดถือคุณธรรม หรือต้องมีคุณธรรมใดบ้างแต่ลักษณะซึ่งแสดงคุณธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนควรยึดจะปรากฏอยู่ในหลัก ของศาสนาทุกศาสนาระเบียบกฎหมายคำสั่งจรรยาและวินัยของข้าราชการครูซึ่งโดยสรุปแล้วผู้บริหาร วิทยาลัยควรมีคุณธรรมในเรื่องต่อไปนี้นี้เป็นพื้นฐานคือ 1) มีเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2) มี

ความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) ไม่เอาไรต์เอาเปรียบผู้ร่วมงาน 4) มีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ 5) มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 6) ซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและผู้อื่น 7) มองโลกในแง่ดี 8) ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงานคุณธรรมดังกล่าวข้างต้นเป็นเรื่องมียอมรับจากสังคมและเป็นความคาดหวังทั้งของทางราชการและสังคมที่จะได้เห็นข้าราชการไทยประพฤติปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะ “ครู” ด้วยแล้วก็ยิ่งคาดหวังสูงกว่าข้าราชการในตำแหน่งอื่น ๆ เพราะการดำรงอยู่ในตำแหน่งที่เป็นทั้งครูและผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติทั้งในด้านคุณธรรมและหน้าที่การงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อ “ครองงาน” ได้แต่ผู้บริหารจะไม่สามารถ “ครองตน” และ “ครองคน” ได้เลยถ้าหากผู้บริหารขาดคุณธรรม

2.3.4.4 ปรีดา รอดนวล (2555) ได้กล่าวถึงจิตสำนึกในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) ในบทความเรื่อง “จิตสำนึกเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนในบริบทสังคมไทย” ว่าแนวทางการพัฒนาจะต้องพัฒนามาจากภายในก่อน แล้วค่อยบูรณาการปะทะสังสรรค์กับกระแสนอก ซึ่งการพัฒนามาจากภายในนั้นมีความหมายว่า การพัฒนาระดับบุคคลต้องพัฒนาที่ระดับจิตสำนึก การพัฒนาชุมชนและสังคมต้องพัฒนาจิตสำนึกส่วนรวม และหมายความว่าไปถึงการพัฒนาบนพื้นฐานภูมิ-สังคมของตนเอง อันได้แก่ สภาพภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ภาษา ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น เมื่อจิตสำนึกระดับบุคคล ชุมชน สังคม สร้างมาจากพื้นฐานข้างในแล้วค่อยบูรณาการ ปะทะสังสรรค์กับปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบ เช่น เทคโนโลยี วัฒนธรรม ความเชื่อ ความรู้ ที่มาจากภายนอก เพื่อสร้างจิตสำนึกที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสังคมที่มีความเป็นพลวัตร โดยยึดหลักการรักษาความเป็นอัตลักษณ์ของตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสมดุล เท่าเทียม มีความสุข และควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแนวทางต่าง ๆ ดังนี้

1) การพัฒนาจิตสำนึกที่ต้องผ่านสถาบันครอบครัว โดยการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และเครือญาติ ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ต้องในด้านต่าง ๆ ต่อลูกหลานของตนเอง โดยถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของครอบครัว

2) การพัฒนาจิตสำนึกที่ต้องผ่านชุมชน โดยผู้คน กลุ่ม และองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนต้องช่วยกันสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นต่อสมาชิกของชุมชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่ถือเป็นกำลังสำคัญในอนาคต การสร้างจิตสำนึกที่ต้องผ่านชุมชน อาจสร้างโดยการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นกรอบให้เกิดการสร้างจิตสำนึกที่ต้อง ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการช่วยกันสร้างจิตสำนึกที่ต้อง และรับผิดชอบร่วมกัน

3) การพัฒนาจิตสำนึกที่ต้องผ่านสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน จนถึงระดับอุดมศึกษา โดยบูรณาการให้หลักสูตรต่าง ๆ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกที่ต้องในด้านต่าง ๆ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ

4) การพัฒนาจิตสำนึกที่ต้องผ่านสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีแนวทางการพัฒนาจิตสำนึกที่ต้องด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับกฎหมายรัฐธรรมนูญ นโยบายของรัฐ และวิสัยทัศน์ขององค์กรต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนาเพื่อให้คน ในระดับต่าง ๆ มีจิตสำนึกที่ปรารถนาสิ่งที่กล่าวไว้ต้องเริ่มที่การพัฒนาจิตสำนึกในระดับบุคคล เพราะคนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของชุมชน และสังคม การพัฒนาจิตสำนึกควรมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ กล่าวคือ เป็นการพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับมิติต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง จริยธรรม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับมิติต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินชีวิตมีคุณภาพ มีความสุข เพื่อให้คน ชุมชน และสังคมสามารถพัฒนาตนเองไปสู่อุดมคติตามความปรารถนาได้ มนุษย์ในฐานะที่เป็นผู้สร้างชุมชนและสังคมควรมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเพื่อสร้างสรรค์ชุมชนและสังคมในอุดมคติของตน ซึ่งการสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องในมิติต่าง ๆ มีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้ 1) จิตสำนึกด้านสังคม 2) จิตสำนึกด้านวัฒนธรรม 3) จิตสำนึกด้านเศรษฐกิจ 4) จิตสำนึกด้านการศึกษา 5) จิตสำนึกด้านการเมือง 6) จิตสำนึกด้านจริยธรรม และ 7) จิตสำนึกด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบจิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Accurate Self-Assessment) ว่าหมายถึง ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น มองโลกในแง่ดี และยึดมั่นในระบบบรรณานุกรม ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น (2) เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (3) ไม่เอารัดเอาเปรียบ (4) มีความยุติธรรม (5) รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน (6) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น (7) มองโลกในแง่ดี (8) ยึดมั่นในระบบบรรณานุกรม

จากผลการศึกษา นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) 2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) และ 3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness in Development) ดังกล่าว นำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตระหนักรู้ศักยภาพของตน พึ่งพาตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน	1) ตระหนักในอารมณ์และความรู้สึกของตนจนรู้ว่าอะไรทำให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ 2) กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสิทธิของตน 3) นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำได้ 4) ตระหนักรู้ศักยภาพของตน การทำชีวิตให้มีความหมายและใช้ชีวิตให้คุ้มค่า 5) พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน โดยสามารถดูแลตนเองได้ ไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือ
ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง ความสามารถในการกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม และทบทวนการปฏิบัติของตน	1) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัดด้วยเป้าหมายชีวิตที่พึงประสงค์ 2) ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิตที่กำหนดไว้ 3) ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิตตามแผนที่กำหนดไว้ 4) รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน 5) ทบทวนการปฏิบัติของตนเพื่อวิเคราะห์หาข้อดีที่ควรพัฒนาและข้อด้อยที่ควรกำจัดออกไป
จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรมรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น มองโลกในแง่ดี และยึดมั่นในระบบธรรมาภิบาล	1) มีความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2) มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 3) ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน 4) มีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ 5) มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 6) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและผู้อื่น 7) มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ 8) ยึดมั่นในระบบธรรมาภิบาล

2.3.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 9 แห่ง เกี่ยวกับองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ มีดังนี้

2.3.5.1 Kwon (2004) ศึกษาความสัมพันธ์เครือข่ายสังคม ของผู้ให้บริการเครือข่ายสังคมและผู้ใช้เครือข่ายสังคม กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) สัญญาเชิงบวก (Positive Commitment) และ 3) การตอบสนองความต้องการ (Response Demand)

2.3.5.2 Gounaris (2005) ได้ศึกษาความไว้วางใจและมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการรักษาลูกค้าข้อมูลเชิงลึกจากการบริการทางธุรกิจกับธุรกิจกล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ใน 2 ลักษณะคือ ระหว่างผู้ให้บริการเครือข่ายสังคมและผู้ใช้เครือข่ายสังคม และระหว่างผู้ใช้กับผู้ให้บริการหรือชุมชนบนเครือข่ายสังคม การกำหนดกรอบการศึกษาองค์ประกอบที่สร้างคุณภาพความสัมพันธ์ของเครือข่ายสังคม ได้ กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trust) และ 2) ความมุ่งมั่น (Calculative)

2.3.5.3 Moorman, Zaltman, and Deshpande (1992) ศึกษางานวิจัย การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ของเครือข่ายสังคม ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) การตอบสนองความต้องการ (Response Demand) และ 3) ความน่าเชื่อถือ (Credibility)

2.3.5.4 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ (2558) ศึกษาความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) และเครือข่ายต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจตามความจำเป็น เมื่อภารกิจบรรลุเป้าหมายแล้ว เครือข่ายก็อาจยุบสลายไป แต่ถ้ามีความจำเป็นหรือมีภารกิจใหม่อาจกลับมารวมตัวกันได้ใหม่ หรือจะเป็นเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องระยะยาวก็ได้และองค์ประกอบสำคัญได้แก่ 1) มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (Common Perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) 3) มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholders Participation) 5) มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) 6) มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน (Interdependent) 7) มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

2.3.5.5 ขนิษฐา กาญจนรังษินนท์ (2551) ศึกษาการสร้างเครือข่าย (Establishing Connected Relationships) หมายถึง การทำให้มีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง นอกจากนั้นการสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบติดต่อกันด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางและได้กำหนด องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ไว้ดังนี้ 1) มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (Common Perception) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) 3) มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Interests/Benefits) 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholders Participation) 5) มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

(Complementary Relationship) 6) มีการเกี่ยวพันพึ่งพากัน (Interdependent) 7) มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

2.3.5.6 เอกชัย ศรีวิลาส (2558) ผู้อำนวยการสำนักสันติวิธี และธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ไว้ดังนี้ 1) มีสมาชิกเครือข่าย 2) จุดมุ่งหมายร่วมกัน 3) การกระทำหน้าที่ต่อกันอย่างมีจิตสำนึก 4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6) กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 7) ความเท่าเทียมของสมาชิก 8) การแบ่งปันผลประโยชน์

2.3.5.7 โชติวุฒิ อินันตดา (2554) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่าย (Establishing Connected Relationships) คือความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะติดต่อสัมพันธ์กัน บุคคล หรือ องค์กร มีแนวโน้มที่จะทำในสิ่งที่พวกเขาถูกคาดหวังไว้บุคคล หรือ องค์กร มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ ที่ชอบหรือมีกิจกรรมที่เหมือนกับพวกเขามีการดำเนินงานช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีแนวโน้มว่า ทุกคนมีเครือข่าย ซึ่งขอบเขตของการติดต่ออาจเป็นการติดต่อโดยตรงระหว่างกัน หรือผ่านเครือข่ายอื่น ๆ ที่สามารถสื่อถึงกันได้ 1) ข้อตกลงร่วมกัน 2) ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3) ความไว้วางใจ 4) ความน่าเชื่อถือ 5) การสื่อสาร

2.3.5.8 Starkey (2015) ที่ปรึกษาทางวิชาการด้านการสร้างเครือข่ายในแอฟริกา ให้ความหมายของ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ว่า กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน ในความหมายนี้ สำคัญคือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ และได้กล่าว องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ไว้ดังนี้ 1) สมาชิกกลุ่มของคนหรือองค์กร 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วม 4) ความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน

2.3.5.9 พลเดช ปิ่นประทีป (2556) ได้กล่าวว่า การสร้างและบริหารเครือข่ายในยุคปัจจุบัน รูปแบบของการประสานงานกลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน ช่วยเหลือกัน โดยการติดต่ออาจทำได้ทั้งที่ผ่านศูนย์กลางแม่ข่ายหรือแกนนำ หรืออาจจะไม่มีแม่ข่ายหรือแกนนำแต่จะทำการติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่ม ซึ่งจะมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระ โดยที่อาจมีรูปแบบการรวมตัวแบบหลวม ๆ เฉพาะกิจ ตามความจำเป็นหรือเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์ชัดเจนและได้กล่าว องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ไว้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วม 3) การจัดรูปแบบเพื่อความสัมพันธ์

องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 9 แห่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

องค์ประกอบ	3.1.1	3.1.2	3.1	3.1.4	3.1.5	3.1.6	3.1.7	3.1.8	3.1.9	รวม
1) การมีส่วนร่วม (Participation)				✓	✓	✓	✓	✓		5
2) ความไว้วางใจ (Trust)	✓	✓	✓				✓			4
3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision)					✓	✓		✓	✓	4
4) มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual interests and benefits)				✓	✓	✓				3
5) มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship)				✓	✓	✓				3
6) มีการเกื้อหนุนพึ่งพากัน (Interdependent)				✓	✓		✓			3
7) การตอบสนองความต้องการ (Response demand)	✓		✓							2
8) ความน่าเชื่อถือ (Credibility)			✓				✓			2
9) มีการรับรู้และมุมมองที่เหมือนกัน (perception and some vision)				✓	✓					2
10) มีปฏิสัมพันธ์กันในเชิงแลกเปลี่ยน (Interaction deliberate)				✓	✓					2
11) สมาชิกเครือข่าย (Network members)						✓		✓		2
12) สัญญาเชิงบวก (Positive Commitment)	✓									1
13) ความมุ่งมั่น (Be Calculative)		✓								1
14) การสื่อสารระหว่างกัน (Communication between each other)							✓			1
15) จุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose)						✓				1
16) การกระทำหน้าที่ต่อกันอย่างมีจิตสำนึก (Consciously act with each other)						✓				1
17) ความเท่าเทียมของสมาชิก (Member equality)						✓				1
18) ข้อตกลงร่วมกัน (Mutual agreement)							✓			1
19) ความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน (The freedom of their activities)								✓		1
20) การจัดรูปแบบเพื่อความสัมพันธ์ (Formatting for Relationships)									✓	1
รวม	3	2	3	6	7	8	6	4	2	42

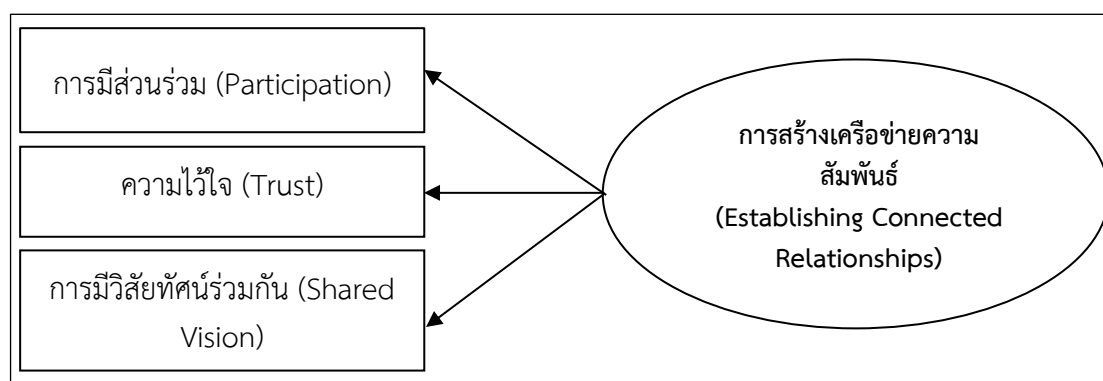
จากตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) พบว่ามีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 20 องค์ประกอบ ซึ่งเกินศักยภาพที่จะนำมาศึกษาวิจัยได้ทั้งหมด และหลายองค์ประกอบมีความถี่ไม่มาก ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 3 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วม (Participation)

องค์ประกอบที่ 2 ความไว้วางใจ (Trust)

องค์ประกอบที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

จากองค์ประกอบข้างต้น แสดงเป็นโมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) ความไว้วางใจ (Trust) และ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ในลำดับต่อไป จะศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.3.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม (Participation)

2.3.6.1 ศรีทรงชัย รัตนเจริญรังษี (2555) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิก หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มพิจารณา ตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่มอันมีผลกระทบถึงสมาชิกเองโดยรวมทั้ง การประเมินผลโครงการ และการแบ่งปันผลประโยชน์ ซึ่งกระบวนการที่ชุมชนกระทำออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมความสนใจร่วมและการ ดำเนินการร่วมกัน เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองทางการเมืองและเศรษฐกิจ ปรับปรุงสถานภาพทาง สังคมในชุมชน โดยร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมนั้นให้ลุล่วงไปเพื่อประโยชน์ของ

ชุมชนและช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนไปสู่จุดหมายปลายทางได้และมีผลให้สมาชิกช่วยตนเองได้ในระยะยาว โดยไม่ต้องคอยพึ่งพาความช่วยเหลือจากภาครัฐ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตามความต้องการของสมาชิกในชุมชน

2.3.6.2 องค์การสหประชาชาติ (1985) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการกระทำและเกี่ยวข้องกับมวลชนในระดับต่าง ๆ คือ เป็นการกระทำโดยสมัครใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ทางสังคมและการจัดสรรทรัพยากร

2.3.6.3 องค์การอนามัยโลก (1982) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกว่าเป็นกระบวนการที่ชุมชนเข้าไปมีบทบาทรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้นจะครอบคลุมเรื่องการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการควบคุมและประเมินผลและเรื่องของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.3.6.4 Cohen and Uphoff (1977) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (Participation) หมายความว่าสร้างโอกาสให้ประชาชนได้ตระหนักถึงปัญหาที่แท้จริงของตน และพัฒนาความสามารถในการจัดการ ควบคุมการใช้ และการกระจายทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนและชุมชน โดยส่วนใหญ่กระบวนการการมีส่วนร่วมจะเริ่มจากการค้นหาปัญหา และสาเหตุการวางแผนดำเนินกิจกรรมแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงาน การร่วมรับผลประโยชน์จากกิจกรรมนั้น ๆ รวมถึงร่วมติดตามประเมินผลกิจกรรม

2.3.6.5 สรยุทธ จันสุข (2555) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (Participation) ว่าเป็นการเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่ง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนที่เป็นไปในรูปของผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลของกิจกรรมที่เข้าร่วม การกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนร่วมกันก็เป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามแผนงานโครงการดังกล่าว และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากการบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการควบคุมประเมินโครงการของชุมชน ซึ่งอาจเป็นไปโดยการมีส่วนร่วมแบบตัวแทนหรือเป็นไปโดยการได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง

2.3.6.6 ฉวีวรรณ สุ่มงคล (2550) กล่าวถึงการมีส่วนร่วม (Participation) หมายความว่าสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีบทบาทในกิจกรรมขององค์กร โดยผ่านกระบวนการส่งเสริม ชักนำสนับสนุน กระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ได้แก่ การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดปัญหา ลำดับความสำคัญของปัญหา ร่วมวางแผนแก้ไขปัญหา การสรรหาและใช้ทรัพยากร ร่วมตรวจสอบติดตามและประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

2.3.6.7 Owen (1982) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจเป็นการให้ผู้ร่วมงานเข้ามาเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นการกระทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากขึ้น

จากความหมายของการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า “การมีส่วนร่วม” (Participation) หมายถึง การร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบผล และร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ (2) ร่วมวางแผน (3) ร่วมปฏิบัติ (4) ร่วมรับผิดชอบผล (5) ร่วมติดตามประเมินผล

2.3.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความไว้วางใจ (Trust)

2.3.7.1 Mayer, Davis, and Schoorman (1995) กล่าวว่าความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล เป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากัน

2.3.7.2 Golembiewski and McConkie (1975) กล่าวถึงความไว้วางใจ (Trust) ว่าเป็นการแสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับและความไว้วางใจแสดงถึง บางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

2.3.7.3 Cook and Wall (1980) กล่าวถึงความไว้วางใจ (Trust) ว่าเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

2.3.7.4 McAllister (1995) ให้ความหมายของความไว้วางใจ(Trust) ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจ ของบุคคลอื่น

2.3.7.5 Mishra (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจ (Trust) ไว้ว่าเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาสเป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ

2.3.7.6 Marshall (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจ (Trust) ว่าหมายถึงความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจโดยมอง ความเป็นธรรมชาติของมนุษย์และกฎแห่งธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งหมายถึงการดำรงชีวิตด้วยความจริง ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็น มนุษย์ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นความต้องการ ทางด้านชีววิทยา เมื่อกำเนิดขึ้นมาในโลกความไว้วางใจก็เป็นสิ่งที่จำเป็นทางด้านร่างกาย เนื่องจากเมื่อเกิดขึ้นมาก็จะพบกับความไม่มั่นคง ไม่มีสิ่งปกคลุมร่างกายและได้รับความเสี่ยงซึ่งไม่ได้มีการคำนึงถึงความเปราะบางนี้ แต่ความไว้วางใจจะต้องมีความซื่อสัตย์และให้การดูแล ถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่เกิดขึ้นความไว้วางใจก็จะถูกทำลาย เมื่อเจริญเติบโตขึ้นความไว้วางใจไม่สูญหายไป แต่ระดับของความไว้วางใจจะอยู่ในรูปของประสบการณ์และเป็นเหตุการณ์ที่ดำเนินต่อมา ความไว้วางใจประการสุดท้าย คือ การเคารพตนเอง เป็นพื้นฐานที่บุคคลจะต้องปฏิบัติในแต่ละวัน บุคคลจะมีความรู้สึกที่ดีถ้าบุคคลให้ความไว้วางใจและสามารถไว้วางใจผู้อื่น บุคคลที่มีความเคารพตนเองต่ำขึ้นอยู่กับทิศทาง ความกลัวและอาจจะมีความต้องการที่ยินยอมผู้อื่นมาก ระดับของการเคารพตนเองจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลของสัมพันธภาพการทำงาน

2.3.7.7 Sztompka (1999) ให้คำจำกัดความของความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ว่าเป็น “การพนันหรือการคาดเดา (bet) ต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้อื่นในอนาคต” และกล่าวว่า

ความเชื่อถือว่าไว้วางใจประกอบด้วย 7 ปัจจัยได้แก่ ความสม่ำเสมอ (Regularity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) การเป็นตัวแทน (Representativeness) ความยุติธรรม (Fairness) ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) และความเมตตากรุณา (Benevolence)

2.3.7.8 Thom, Hall, and Pawlson (2004) ได้นิยามความเชื่อถือว่าไว้วางใจ (Trust) ไว้ว่าการเต็มใจหรือยินยอมให้ผู้ที่มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจทำในสิ่งที่ผู้ที่เชื่อถือว่าไว้วางใจสามารถช่วยเหลือตนเองหรือทำเองได้

2.3.7.9 Baier (1986) ให้คำจำกัดความว่า “ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ (Trust) คือความเชื่อมั่นในผู้อื่นว่าเขาจะกระทำทุกวิถีทางในการปกป้องผลประโยชน์ของเราและจะไม่ทำร้ายหรือเอารัดเอาเปรียบเรา ดังนั้น ความเชื่อถือว่าไว้วางใจจึงสัมพันธ์กับจุดอ่อนที่เกิดจากความไม่แน่นอนในพฤติกรรมของผู้อื่นในอนาคต”

2.3.7.10 Luhman (1979) มีแนวคิดไปในทางเดียวกันว่า “ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ (Trust) ก็คือการรอคอยอนาคตโดยแสดงพฤติกรรมราวกับว่าอนาคตเป็นสิ่งที่แน่นอน” รูปแบบหรือระดับความไว้วางใจนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความไว้วางใจแบบไร้เหตุผล (Blind trust) คือ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลความรู้ไม่เพียงพอ จึงใช้หลักการที่ไร้เหตุผลมากำหนดความไว้วางใจที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

ระดับที่ 2 ความไว้วางใจแบบมีแผน (calculative trust) คือ ความไว้วางใจที่ใช้หลักการด้านค่าใช้จ่าย หรือผลประโยชน์ ในทางฉ้อฉลหรือในทางมิชอบมาตัดสินใจเพื่อดำเนินความสัมพันธ์ต่อไป

ระดับที่ 3 ความไว้วางใจที่สามารถพิสูจน์ได้ (Verifiable Trust) คือ ความไว้วางใจที่ฝ่ายหนึ่งสามารถจะทำการตรวจสอบการกระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตามความสามารถ ว่ามีความเหมาะสมและสมควรแก่การให้ความไว้วางใจหรือไม่

ระดับที่ 4 ความไว้วางใจที่ได้รับมอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง (Earned Trust) คือ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ฝ่ายหนึ่งได้รับมาจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง

ระดับที่ 5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Reciprocal Trust) คือ ความไว้วางใจที่ทั้งสองฝ่ายมีให้ต่อกัน (Mutual Trust) นั้นหมายถึง ฝ่ายหนึ่งให้ความไว้วางใจอีกฝ่ายหนึ่ง เพราะฝ่ายนั้นให้ความไว้วางใจในตัวเอง

2.3.7.11 Stern, S. (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) คือ พื้นฐานของความสัมพันธ์ทางการติดต่อสื่อสารในการให้บริการแก่ลูกค้า องค์กรจำเป็นต้องเรียนรู้ทฤษฎีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ความคุ้นเคยเพื่อครองใจลูกค้า ซึ่งประกอบด้วย “5C” ได้แก่

1) การสื่อสาร (Communication) พนักงานควรจะสื่อสารกับลูกค้าในลักษณะที่ทำให้ลูกค้าอบอุ่นใจได้พนักงานควรแสดงความเปิดเผย จริงใจและพร้อมให้ความช่วยเหลือลูกค้าเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเต็มใจแสดงความรู้สึกและความคิดร่วมกันหรือสร้างความรู้สึกลูกค้าอยากใช้บริการด้วยความแสดงความเต็มใจในการให้บริการ

2) ความใส่ใจ และการให้ (Caring and Giving) เป็นคุณสมบัติของความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่ประกอบด้วยความเอื้ออาทร ความอบอุ่น และความรู้สึกปกป้อง ซึ่งมีผลให้ลูกค้ารู้สึกดี กล่าวคือองค์กรอาจแสดงความรู้สึกเหล่านี้จากสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เป็นสิ่งที่สังเกต

3) การให้ข้อผูกมัด (Commitment) ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า องค์กรควรจะยอมเสียผลประโยชน์เพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า เช่น บริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ให้บริการดาวน์โหลดเพลงพอลวงของแผ่นดินเป็นรอสายโดยไม่คิดค่าบริการ เพื่อร่วมมือกับรัฐบาลในการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในวันเฉลิมพระชนมพรรษา ในการนี้ชี้ให้เห็นว่า เป็นการเสียประโยชน์เพียงบางส่วน เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจที่เนิ่นนาน

4) การให้ความสะดวกสบาย (Comfort) หรือความสอดคล้อง (Compatibility) ความเอาใจใส่ลูกค้าจะทำให้ลูกค้ารู้สึกถึงความสะดวกสบาย กล่าวคือ ลูกค้าจะรู้สึกยินดีอบอุ่น มั่นใจ มั่นคงที่ได้รับบริการ ลูกค้าส่วนใหญ่ประเมินความสะดวกสบายจากการบริการที่ดีขององค์กร

5) การแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้ง (Conflict Resolution) และการไว้วางใจ (Trust) ถ้าองค์กรสามารถทำให้ลูกค้ารู้สึกว่า “ทำตามสบายเหมือนอยู่บ้าน ” ได้คงดีกว่าการที่องค์กรต้องแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งกับลูกค้า นั่นคือ องค์กรควรจะแสดงความรับผิดชอบด้วยการออกตัวไว้ก่อนว่า ถ้าลูกค้าพบสิ่งใดที่สงสัยหรือไม่ชอบใจในสินค้าและบริการที่ลูกค้าคิดว่าตอนจะเสียเปรียบขอให้ลูกค้ารีบถามเพื่อให้พนักงานได้รับชี้แจงโดยเร็ว ก่อนที่ลูกค้าจะรู้สึกโกรธหรือไม่พึงพอใจในสินค้าและบริการ

2.3.7.12 Moorman, Zaltman and Deshpandé (1992) ได้นิยามความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ไว้ว่าเป็นเจตนาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อถือไว้วางใจที่มีต่อผู้ที่มีส่วนร่วมซึ่งเกิดจากการที่ผู้ที่ไว้วางใจไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

2.3.7.13 Anderson and Weitz (1989) กล่าวว่าความไว้วางใจ (Trust) คือความเชื่อถือเชื่อมั่นหรือคาดหวังที่มีต่อหุ้นส่วนซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ความชำนาญ ความน่าเชื่อถือ หรือเจตนาของผู้ที่เป็นหุ้นส่วน

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความไว้วางใจ” หมายถึงความคาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต มั่นใจในความยุติธรรม มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ และมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์ ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น (2) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น (3) มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต (4) มั่นใจในความยุติธรรม (5) มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ (6) มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์

2.3.8 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

2.3.8.1 Moorhead and Griffin (1998) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การที่สมาชิกในกลุ่มมีการสร้างภาพลักษณ์แห่งอนาคตที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์การ เป็นคำบรรยายถึงสิ่งที่องค์การมุ่งหวังจะเป็นในอนาคตนับจาก ปัจจุบัน และเป็นภาพขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตจากสายตาของผู้นำองค์การ วิสัยทัศน์จะเป็นมากกว่าความฝัน หรือความหวัง เพราะผู้บริหารระดับสูงได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึง ความผูกพันที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ผูกพันตัว และวิสัยทัศน์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อันดีสูงสุดได้ก็คือวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจคน ซึ่งแรงบันดาลใจนี้ มักจะออกมาในรูปของการแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุด มากที่สุด หรือยิ่งใหญ่ที่สุด อาจเป็นการให้บริการที่ดีที่สุด ผลิตภัณฑ์ที่ทนทานมากที่สุด หรือ

อาจเป็นความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์นั้นต้องสร้างแรงบันดาลใจได้ ในทำนองเดียวกัน

2.3.8.2 Jacobs (2007) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นรูปแบบของการคิด เป็นกระบวนการเกี่ยวเนื่องระหว่างสภาพปัจจุบัน กับความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต วิสัยทัศน์เป็นภาพที่สะท้อนความเป็นจริงในอนาคต อันเกิดจากความเข้าใจสภาพปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มิใช่เพียงแค่ความปรารถนา หรือความใฝ่ฝันเท่านั้น ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงไม่ใช่การแก้ปัญหาในปัจจุบัน และไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืนแต่เป็นการแก้ปัญหาระยะยาว เพื่อสร้างโอกาสระยะยาว ที่สำคัญวิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลที่ได้วางไว้ มีอิทธิพลให้เป็นบุคคลที่มีการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายมีการวางแผน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น จนกระทั่งบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้เรารู้ว่าชีวิตเราอยู่เพื่ออะไร ทำให้เรามีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสถานการณ์เฉพาะหน้าอย่างไร้เป้าหมาย และไร้ทิศทาง

2.3.8.3 Nanus (1992) ได้เสนอว่าวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) มีความสำคัญก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้เกิดความรัก ความผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายาม ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา เพื่อความก้าวหน้า ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ตั้งเป้าหมายในชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศตน เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงาน ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น และ เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีตและปัจจุบัน เข้ากับอนาคต

2.3.8.4 วิจิตร นิลฉวี (2550) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การมองภาพในอนาคตของสมาชิกในองค์กรที่พึงปรารถนาซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ที่มีความชัดเจนความเป็นไปได้ ความน่าเชื่อถือและมีคุณค่าต่อองค์กร โดยภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อ ขององค์กร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อองค์กรมาก

2.3.8.5 ชลาลัย นิมิบุตร (2550) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง คุณสมบัติของกลุ่มบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการ

2.3.8.6 Fisher, Minbashian, Beckman and Wood (2013) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ว่าการที่สมาชิกในกลุ่มมีการมองภาพอนาคตร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะกระบวนการคือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

2.3.8.7 Senge (1990) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ว่าคือสิ่งที่สมาชิกต้องการที่จะสร้างหรือประสบความสำเร็จเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่ได้กำหนดโดยหนึ่งหรือไม่กี่คนที่เป็นคำสั่งขององค์กร แต่ก็มาจากสมาชิกขององค์กร การสร้างผลประโยชน์ร่วมกันและความรู้สึกของวัตถุประสงค์ร่วมกันสำหรับกิจกรรมขององค์กรทั้งหมด

2.3.8.8 บุรชัย ศิริมหาสาคร (2550) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นศัพท์เฉพาะศาสตร์ (Technical Term) เกี่ยวกับการบริหารที่ถูกบัญญัติขึ้นจากคำว่า “vision” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งตามความหมายทั่วไปแปลว่า “การเห็นหรือภาพ” แต่ในทางการบริหาร วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ไกลที่สุดและชัดที่สุด การมองเห็นที่ว่ามีใช้การมองเห็นด้วยสายตา แต่เป็นการมองเห็นด้วยปัญญา วิสัยทัศน์เป็นจินตนาการ หรือภาพเสมือนจริงที่เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า

จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การร่วมกำหนดทิศทางอนาคต การมีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง ความเป็นไปได้ร่วมกัน และที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์ ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) ร่วมกำหนดทิศทางอนาคต (2) มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง (3) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน (4) ภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน (5) ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์ (6) ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (7) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

จากผลการศึกษา นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังกล่าว นำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
การมีส่วนร่วม การร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบผล และร่วมติดตาม ประเมินผล	1) ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 2) ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา 3) ร่วมปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนด 4) มีส่วนร่วมรับผิดชอบผลจากการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ 5) ร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมนั้น ๆ
ความไว้วางใจ ความคาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น เชื่อมั่น ต่อเจตนาของผู้อื่น มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต มั่นใจในความยุติธรรม มั่นใจในการพึ่งพา ช่วยเหลือ และมั่นใจในการปกป้อง ผลประโยชน์	1) คาดหวังผลในทางบวกจากคำพูด การกระทำหรือการตัดสินใจของผู้อื่น 2) มีความเชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น รวมทั้งมีความมั่นใจในความสามารถของพวกเขา 3) มีความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริตต่อกันและกัน 4) มีความมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บริหารหน่วยงาน 5) มีความมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6) มีความมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์ ไม่ทำร้ายหรือเอารัดเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การร่วมกำหนดทิศทางอนาคต การมีภาพชีวิต ในอนาคตที่สอดคล้อง ที่มีความเป็นไปได้ ร่วมกัน และที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน ร่วม เผยแพร่วิสัยทัศน์ ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์	1) มีโอกาสร่วมกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กร 2) มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 3) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน 4) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน 5) มีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์กร 6) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร 7) มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้น

2.3.9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 10 แห่ง เกี่ยวกับองค์ประกอบของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) มีดังนี้

2.3.9.1 Miller (1965) ให้ความหมายว่าการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) คือการปฏิบัติตนตามความเชื่อที่ฝังลึกในชีวิตของบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลทุก ๆ ด้านที่เกิดจากการเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ จากพฤติกรรมง่าย ๆ และธรรมดาที่สุด จนถึงพฤติกรรมที่ยากซับซ้อนสะสมจากประสบการณ์ที่ประสบมาในช่วงการดำเนินชีวิต ดังนั้นองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ และ 3) การเรียนรู้

2.3.9.2 บรรษัทภิบาลเอสซีจี (2560) กล่าวถึง การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ว่าหมายถึง การปฏิบัติตามความเชื่อของบุคคลในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การจะนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือกระทำการสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลเลือกสรรว่าดีแล้ว ค่านิยมแตกต่างกันออกไป ค่านิยมบางประเภทเกิดจากการถ่ายทอดประสบการณ์ จากบุคคลรอบข้าง ซึ่งเขาได้ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งค่านิยมของแต่ละบุคคลจะเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันทำให้แนวทางการปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนั้นองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ 3) การเรียนรู้

2.3.9.3 Super (1970) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ว่าหมายถึงการปฏิบัติตามความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลมักจะแสวงหาจากการดำเนินชีวิตของบุคคล ซึ่งบุคคลใช้เป็นเกณฑ์หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่มีการเรียนรู้ ดังนั้นองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) ความพึงพอใจ 3) การเรียนรู้

2.3.9.4 อรอนงค์ วิเศษนคร (2546) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ว่าหมายถึงการปฏิบัติตามความเชื่อที่เชื่อว่ามีคุณค่าต่อตนเองและมีความสำคัญต่อชีวิตซึ่งเป็นวิถีทางที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลโดยได้รับการถ่ายทอด และการสั่งสมประสบการณ์ก่อให้เกิดค่านิยม เมื่อปฏิบัติแล้วสร้างประโยชน์ต่อตนเอง ดังนั้นองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) มีคุณค่าต่อตนเอง 3) ประสบการณ์

2.3.9.5 ชนาธิป เงินทวีคุณ (2547) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ว่าหมายถึงแนวคิดหรือความเชื่อของบุคคลที่ใช้เป็นวิถีทางหรือแนวทางในการกำหนดการประพฤติปฏิบัติตัวว่า ควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรในการทำงาน และควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรจากองค์กร ดังนั้นองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) แนวทางกำหนดพฤติกรรม

2.3.9.6 ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2548) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ว่าหมายถึง การปฏิบัติตามความเชื่อที่ดีมีคุณค่าต่อตนเอง และสังคมให้

ประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง และเป็นค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อนและเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ดังนั้นองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) มีคุณค่าต่อตนเอง 3) มีคุณค่าต่อสังคม 4) การถ่ายทอดประสบการณ์

2.3.9.7 สุจิตรา ดิษธรรม (2551) กล่าวถึงความหมายของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ว่าหมายถึงความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อการทำงานและมีประโยชน์ต่อสังคม ที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งอีกรุ่นหนึ่ง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ดังนั้นองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วย 1) ความเชื่อ 2) มีคุณค่าต่อสังคม 3) การถ่ายทอดประสบการณ์ 4) มุ่งเป้าหมาย

2.3.9.8 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545) กล่าวถึง การปฏิบัติตามค่านิยมในการทำงานของ “ข้าราชการ” และ “พนักงานราชการ” ยุคใหม่ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีขององค์การภาครัฐองค์ประกอบของ การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ประกอบด้วย 1) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ 3) โปร่งใสและตรวจสอบได้ 4) ไม่เลือกปฏิบัติ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.3.9.9 ยนต์ ชุ่มจิต (2550) กล่าวถึงการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือว่าหมายถึงการกระทำที่นักปราชญ์หรือบัณฑิตและสังคมส่วนใหญ่นิยมยกย่องว่าดี หากนำมาประพฤติปฏิบัติแล้วจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตนเองและชาติบ้านเมือง ดังนั้นองค์ประกอบของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วย 1) การปฏิบัติของคนส่วนใหญ่ 2) นำความเจริญก้าวหน้า

2.3.9.10 Rokeach (1973) เห็นว่าการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือเป็นความเชื่อที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร และเชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายบางอย่างนั้นเป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นสมควรที่จะยึดถือหรือปฏิบัติ ค่านิยมจึงเป็นความสำคัญที่บุคคลนั้นให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสิ่งนั้นมีคุณค่าพร้อมที่จะปฏิบัติตามความเชื่อนั้น ค่านิยมของแต่ละคนขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับ ประสบการณ์ของแต่ละคนแตกต่างกัน ค่านิยมที่เรายึดถือจึงแตกต่างกันไป แม้จะอยู่ในสังคมเดียวกัน แต่ค่านิยมมีการเปลี่ยนแปลง เราจึงเห็นว่าบางคนมีค่านิยมที่คล้ายตามคนอื่น โดยเฉพาะบุคคลที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความศรัทธาของเขา นอกจากนี้ค่านิยมมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล Rokeach ให้หลักการสำคัญว่า ค่านิยมมีองค์ประกอบ 5 ประการด้วยกัน คือ 1) สืบเนื่องจากวัฒนธรรม 2) กำหนดพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ 3) ปริมาณของค่านิยมมีอยู่ไม่มากนักและอยู่ในข่ายที่จะรวมเป็นระบบและศึกษาได้ 4) ความแตกต่างของค่านิยมแสดงออกทางระดับมากกว่าทางอื่น 5) ค่านิยมอาจรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้

องค์ประกอบของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 สังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)

องค์ประกอบ		2.5.1.1	2.5.1.2	2.5.1.3	2.5.1.4	2.5.1.4	2.5.1.6	2.5.1.7	2.5.1.8	2.5.1.9	2.5.1.10	ความดี
1)	ความเชื่อ (Believe)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7
2)	การถ่ายทอดประสบการณ์ (Experience)	✓	✓	✓	✓		✓	✓				6
3)	การเรียนรู้ (Learning)	✓	✓	✓								3
4)	มีคุณค่าต่อตนเอง (value to oneself)				✓		✓					2
5)	มีคุณค่าต่อสังคม (Socially value)						✓	✓				2
6)	แนวทางกำหนดพฤติกรรม (Guidelines for determining behavior)					✓						1
7)	ความพึงพอใจ (Satisfaction)			✓								1
8)	มุ่งเป้าหมาย (Target)							✓				1
9)	ทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Do the right thing)								✓			1
10)	ซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ (Honest and responsibility)								✓			1
11)	โปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparent and check)								✓			1
12)	ไม่เลือกปฏิบัติ (Do not discriminate)								✓			1
13)	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมาย (Focus on the achievement of goals)								✓			1
14)	การปฏิบัติของคนส่วนใหญ่ (The practice of most people)									✓		1
15)	นำความเจริญก้าวหน้า (Prosperity advance)									✓		1
16)	สืบเนื่องจากวัฒนธรรม (According to culture)										✓	1
17)	กำหนดพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ (Determining the social behavior of human)										✓	1
18)	ปริมาณของค่านิยมมีอยู่ไม่มากนักและอยู่ในข่ายที่จะรวมเป็นระบบและศึกษาได้ (A few value system and co-operation system and study able)										✓	1
19)	ความแตกต่างของค่านิยมแสดงออกทางระดับมากกว่าทางอื่น (The difference of values)										✓	1
20)	ค่านิยมอาจรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยม (Value able to value system)										✓	1
รวม		3	3	4	3	2	4	4	5	2	5	35

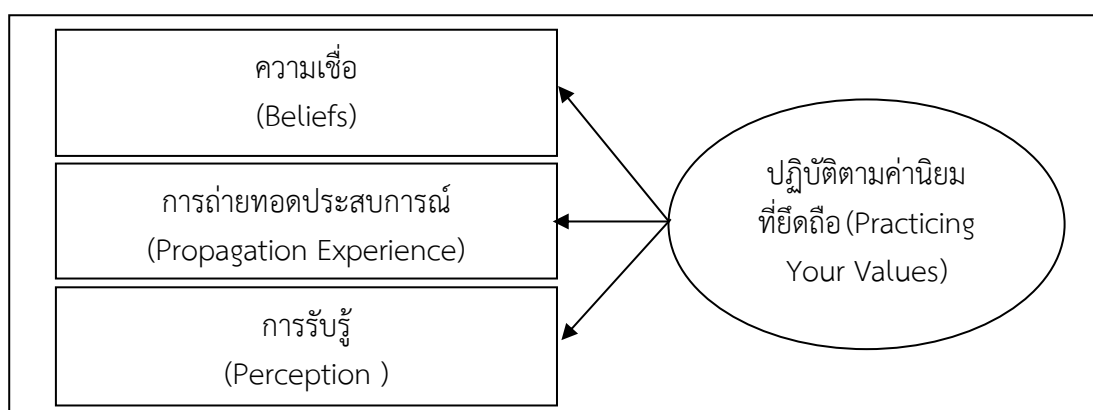
จากตารางที่ 2.6 สัณเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) พบว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 20 องค์ประกอบ ซึ่งเกินศักยภาพที่จะนำมาศึกษาวิจัยได้ทั้งหมด และหลายองค์ประกอบมีความถี่ไม่มาก ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมและเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 3 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเชื่อ (Beliefs)

องค์ประกอบที่ 2 การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience)

องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ (Perception)

จากองค์ประกอบข้างต้น แสดงเป็นโมเดลการวัดการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ (Beliefs) 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) 3) การรับรู้ (Perception) ในลำดับต่อไป จะนำเสนอผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

2.3.10 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความเชื่อ (Beliefs)

2.3.10.1 เทพ สงวนกิตติพันธุ์ (2550) อธิบายว่าความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง ความคิด ความเข้าใจ และการยอมรับนับถือ เชื่อมั่นในสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ต้องมีเหตุผลใดมาสนับสนุน หรือพิสูจน์ ทั้งนี้บางอย่างอาจมีหลักฐานอย่างเพียงพอที่จะพิสูจน์ได้ หรืออาจจะไม่มีหลักฐานที่จะนำมาใช้พิสูจน์ให้เห็นจริงเกี่ยวกับสิ่งนั้นก็ได้

2.3.10.2 ธวัช ปุณโณทก (2545) ได้กล่าวถึงความเชื่อไว้ว่า ความเชื่อ (Beliefs) คือ การยอมรับอันเกิดอยู่ในจิตสำนึกของมนุษย์ต่อพลังอำนาจเหนือธรรมชาติ ที่เป็นผลดีหรือผลร้ายต่อมนุษย์นั้น ๆ หรือสังคมมนุษย์นั้น ๆ แม้ว่าพลังอำนาจเหนือธรรมชาติเหล่านั้น ไม่สามารถที่จะพิสูจน์

ได้ว่าเป็นความจริง แต่มนุษย์ในสังคมหนึ่งยอมรับและให้ความเคารพเกรงกลัวสิ่งเหล่านี้ เรียกว่าความเชื่อ ฉะนั้นความเชื่อจึงมีขอบเขตกว้างขวางมาก ไม่เพียงแต่จะหมายถึงความเชื่อในดวงวิญญาณทั้งหลาย (Belief In Spiritual Beings) ภูตผี คาถาอาคม โชคลาง ไสยเวทต่าง ๆ ยังรวมถึงปรากฏการณ์ธรรมชาติที่มนุษย์ยอมรับนับถือ เช่น ต้นไม้ (ต้นไม้ พืช ต้นโพธิ์ ต้นไทร) ป่าเขา เป็นต้น

2.3.10.3 Julian (1966) กล่าวว่าลักษณะของความเชื่อ (Beliefs) เกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกตน อธิบายลักษณะของความเชื่อภายใน -ภายนอกโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมว่า ถ้ามีเหตุการณ์เกิดขึ้นเป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้ จะทำให้ความคาดหวังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ความคาดหวังที่เกิดขึ้นจะขยายไปครอบคลุมพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่น ๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคลนั้น ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอก ถ้าประสบการณ์ของบุคคลได้รับการเสริมแรงบ่อย ๆ เมื่อแสดงพฤติกรรมเดิม จะทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นผลจากความสามารถของตนเอง ความเชื่อเช่นนี้เรียกว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนหากพฤติกรรมไม่ได้รับแรงเสริม จะทำให้บุคคลรับรู้ว่ามีสิ่งได้รับนั้นไม่ได้เป็นผลจากการกระทำของตนเอง แต่เป็นเพราะโชคชะตา ผีसाง เทวดา ความบังเอิญ หรือสิ่งแวดล้อมบันดาลให้เป็น ความเชื่อเช่นนี้เป็นความเชื่ออำนาจภายนอกตน

2.3.10.4 ลักษณะ สิริวัฒน์ (2544) กล่าวว่าความเชื่อ (Beliefs) หมายถึงความคิดใด ๆ ที่เป็นไปได้ หรือแน่ใจ เกี่ยวกับการมีอยู่ การเป็นอยู่ การประเมินสิ่งที่ควรทำ สิ่งที่ไม่ควรทำ หรือสาเหตุและความเชื่อเป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ปัจจัยหนึ่ง ดังนั้น ความเชื่อจึงหมายถึงความคิดและความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หนึ่งอันเป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แบ่งประเภทของความเชื่อออกเป็น 4 ประเภท คือ (1) ความเชื่อที่เป็นอยู่ เป็นความเชื่อในสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าจริง -เท็จ ถูก -ผิด เช่น เชื่อว่าโลกกลม พระอาทิตย์ ขึ้นทางทิศตะวันออก เป็นต้น (2) ความเชื่อเชิงประเมินค่า เป็นความเชื่อที่แฝงความรู้สึก รวมทั้งมีการประเมินในขณะเดียวกัน เช่น เชื่อว่าบุญหรือเป็นสิ่งที่ป็นอันตรายต่อสุขภาพ เป็นต้น (3) ความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำ-สิ่งที่ไม่ควรทำเป็นความเชื่อว่ามีสิ่งใดที่พึงปรารถนาไม่พึงปรารถนา เช่น เชื่อว่าเด็กควรเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ เป็นต้น (4) ความเชื่อเกี่ยวกับสาเหตุ เป็นความเชื่อในสภาพที่ก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามมา เช่น เชื่อว่าการตัดไม้ทำลายป่า ทำให้เกิดแห้งแล้ง การสร้างเขื่อนเป็นการทำลายสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ เป็นต้น

2.3.10.5 กิ่งแก้ว เพ็ชรราช (2545) กล่าวถึง ความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง การยอมรับนับถือหรือยึดมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งที่มีตัวตน และไม่มีตัวตน อาจจะมีหลักฐานอย่างเพียงพอที่จะพิสูจน์ได้ หรือไม่มีหลักฐานที่จะนำมาพิสูจน์ให้เห็นจริงกับสิ่งนั้นก็ได้

จากความหมายของความเชื่อในทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่าความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง การยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือเชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ และ เชื่อในหลักของเหตุและผล ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว (2) ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ (3) เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด (4) เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ (5) เชื่อในหลักของเหตุและผล

2.3.11 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience)

2.3.11.1 วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี (2558) กล่าวถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) ว่าหมายถึง การแสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นได้รับรู้ และยอมรับ ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และประสบการณ์ก็เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน ประสบการณ์ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ศิลปะมีอยู่ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ประสบการณ์ตรง เป็นประสบการณ์ที่เราได้ปะทะหรือสัมผัสด้วยตัวเองได้พบเอง กระทำเอง ได้ยินได้ฟังเอง 2) ประสบการณ์รอง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "ประสบการณ์ทางอ้อม" เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง

2.3.11.2 Dewey (1987) กล่าวถึงความหมายของคำว่าถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) ตามความคิดของ Dewey แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การถ่ายทอดประสบการณ์ปฐมภูมิ และการถ่ายทอดประสบการณ์ทุติยภูมิ ประสบการณ์ปฐมภูมิ คือ ประสบการณ์ที่ยังไม่มีความรู้ หรือยังไม่ได้มีการคิดไตร่ตรอง เป็นเพียงกระบวนการของการกระทำ และการประสบความเปลี่ยนแปลงระหว่างอินทรีย์และสภาพแวดล้อม ส่วนประสบการณ์ทุติยภูมิ เป็นประสบการณ์ประเภทที่เป็นความรู้ คือได้ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองมาแล้ว ประสบการณ์ปฐมภูมิจะเป็นเนื้อหาของประสบการณ์ทุติยภูมิ เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับคิดไตร่ตรอง ตัวอย่างเช่น เด็กเล่นชน ไปเหยียบถ่านไฟร้อน ๆ ผลปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ คือ ทำถ่านไฟลุก เป็นประสบการณ์ปฐมภูมิ เมื่อเด็กเกิดการเรียนรู้จากผลของการเหยียบถ่านไฟร้อน ทำให้เกิดความเจ็บปวด และไม่อยากเล่นบริเวณที่มีถ่านไฟร้อนอีก หรือระแวงที่จะเล่นไฟ เป็นประสบการณ์ทุติยภูมิ ประสบการณ์ที่เกิดจากการคิดไตร่ตรอง (Reflective Thought เรียกอีกอย่างว่าประสบการณ์การรู้ (Cognitive Experience) Dewey มีความเห็นว่าการศึกษาที่ถูกต้อง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาแบบเก่าหรือแบบจารีต (Traditional) หรือแบบอนุรักษ (Conservative) กับการศึกษาแบบใหม่หรือแบบก้าวหน้า (Progressive) เพียงระบบใดระบบหนึ่ง ปรัชญาของ Dewey เป็นปรัชญาที่สะท้อนออกมาเด่นชัดในเรื่องการศึกษาที่ยกย่องประสบการณ์ทั้งปวงที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้สถานการณ์ที่เป็นจริง เพราะการศึกษาตามความคิดของจอห์น ดิวอี้ คือ ความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม ดังนั้นกระบวนการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ที่ต่อเนื่องกับประสบการณ์เก่าไปเรื่อย ต้องส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์ใหม่เพื่อเป็นวิธีนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจในปัจจุบันและอนาคตได้

2.3.11.3 ไสว เลี่ยมแก้ว (2528) ได้กล่าวถึงว่า การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) คือ การสืบทอดประสบการณ์พื้นฐานของความเชื่อทางปรัชญาและผลการทดลองทางจิตวิทยาต่างกัน ทำให้คิดเกี่ยวกับ "ประสบการณ์" ต่างกัน ได้บรรยายแสดงความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์มาหลายตอน ซึ่งนั่นก็เป็นเพียงความหมายหนึ่งเท่านั้น ยังมีความหมายอื่น ๆ อีก ซึ่งได้บันทึกรวมไว้ด้วยกันในที่นี้ดังนี้

1) ถ้าเชื่อว่าสมองมี "ความรู้สึกตัว" (Consciousness) หรือ "จิต" ก็จะนิยามว่า "ประสบการณ์ หมายถึง การรู้สึกสัมผัส การรับรู้ การจำ การคิด ตลอดจนอารมณ์ต่าง ๆ" ภาษาที่คนกลุ่มนี้ใช้ก็เช่น "ผมมีประสบการณ์กับสิ่งนั้น" ฯลฯ

2) ประสบการณ์ หมายถึง "ความรู้" เช่นมักพูดว่า "ผมพูดจากประสบการณ์ของผม" "เราต้องให้เด็กมีประสบการณ์มาก ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ในภายหลัง" ฯลฯ

3) ประสบการณ์ หมายถึง "เหตุการณ์ที่นับแต่ receptors ต่าง ๆ ไปจนถึงการรู้สึกสัมผัส การรับรู้ การคิด และความรู้" กลุ่มนี้จะพูดภาษาคลาย ๆ กันกับกลุ่ม (1) และ (2)

4) ประสบการณ์ หมายถึง "เหตุการณ์ในธรรมชาติรอบกาย" คนกลุ่มนี้มักจะพูดว่า "ครูต้องมีหน้าที่จัดประสบการณ์ให้เด็กเรียน" "เราต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เด็ก" ฯลฯ พวก (1) -(3) จัดเป็นพวกเดียวกัน คือเป็นพวก Cognitivists หรือพวก ปัญญานิยม แต่ (4) ต่างออกไปพวก (4) เป็นภาษาของ Dewey นักปรัชญาคนสำคัญกลุ่ม ปฏิบัตินิยม ของอเมริกา เขาเชื่อว่า เหตุการณ์ทางจิต (เช่นการคิด การจำ คิดสร้างสรรค์ คิดเหตุผล ฯลฯ) สามารถ Reduce หรือลดทอนไปสู่ เหตุการณ์ทางกาย (วัตถุและกระบวนการ) ได้ คือคิดแบบ Operationalism หรือ Reductionism มีความหมายเท่ากับว่า เขาปฏิเสธจิต บางทีเขาใช้ภาษาทางจิตเหมือนกัน แต่เขาหมายถึงกระบวนการทางกายหรือวัตถุ ไม่ใช่ "ความรู้สึกหรือจิต" ซึ่งความคิดนี้มีแนวร่วมมากในช่วงต้น ๆ เช่นกลุ่ม พฤติกรรมนิยม ความคิดนี้ครอบงำนักวิชาการในมหาวิทยาลัยทั่วโลกที่ไปเรียนมาจากอเมริกา ในช่วง ค.ศ. 1900-1950 แต่หลังจากนั้นก็อ่อนจางลง เมื่อกลุ่ม ปัญญานิยมค้นคว้าพบว่า สมอมีบทบาทมากในการเรียนรู้และการคิดยอมรับ Mental Processes ซึ่งได้แก่ Conscious, Perception, Memory, Thinking เป็นต้น แต่นักการศึกษาไทยก็ยังเลื่อมใสตามความหมายในข้อ (4) นี้ไม่เสื่อมคลาย จะเห็นได้จากภาษาที่ใช้ในหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ หรือปฏิรูปการศึกษาที่พิมพ์แจกครูฉบับแสนเล่ม และใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ยังบังคับใช้อยู่ เป็นต้น

2.3.11.4 วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี (2552) ให้ความหมาย การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) ว่าหมายถึง กระบวนการการแสดงออกประสบการณ์เพื่อให้ผู้อื่นได้รับรู้ และยอมรับความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำความรู้ที่เกิดจากการที่เราได้กระทำหรือได้พบเห็นบางสิ่งบางอย่างมาในชีวิต เช่น เคยประสบกับทุกข์ภัย เคยเห็นจรวดและยานอวกาศ เป็นต้น ความรู้ คือ ความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง หรือสิ่งบางสิ่ง ซึ่งอาจจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายบางประการ ความสามารถในการรู้บางอย่างนี้เป็นสิ่งสนใจหลักของวิชาปรัชญา (ที่หลายครั้งก็เป็นเรื่องที่มีการโต้เถียงอย่างมาก) และมีสาขาที่ศึกษาด้านนี้โดยเฉพาะเรียกว่าญาณวิทยา (Epistemology) ความรู้ในทางปฏิบัติมักเป็นสิ่งที่ทราบกันในกลุ่มคน และในความหมายนี้เองที่ความรู้นั้นถูกปรับเปลี่ยนและจัดการในหลาย ๆ แบบ

จากความหมายของการถ่ายทอดประสบการณ์จากแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) หมายถึง การให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิดรับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ รู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด รู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด (2) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า (3) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ (4) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด (5) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา

2.3.12 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการรับรู้ (Perception)

2.3.12.1 Bernstein (1999) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือ ขบวนการที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่สิ่งเร้ากระตุ้นการรู้สึกและถูกตีความเป็นสิ่งที่มีความหมายโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจของบุคคล การรับรู้เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Perception Is Learned) ดังนั้นถ้าขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์จะมีเพียงการรับสัมผัสเท่านั้น เช่น เด็กชาตินิดไม่เคยเรียนรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มาก่อน เพื่อนชี้ให้เขาได้แต่สัมผัสทางตาและทางหูเท่านั้นแต่ไม่เกิดการรับรู้ว่าสิ่งที่เห็นทางตาและได้ยินทางหูนั้นคืออะไร

2.3.12.2 Mowen and Minor (1998) ให้ความหมายไว้ว่าการรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร ตั้งใจรับข้อมูลนั้นและทำความเข้าใจความหมาย” และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในขั้นเปิดรับ (Exposure Stage) ผู้บริโภคจะรับข้อมูลโดยผ่านทางประสาทสัมผัส ในขั้นตั้งใจรับ (Attention Stage) ผู้บริโภคจะ แบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้านั้น และขั้นสุดท้ายคือ ขั้นเข้าใจความหมาย (Comprehension Stage) ผู้บริโภคจะจัดองค์ประกอบข้อมูลและแปลความหมายออกมาเพื่อให้เข้าใจได้

2.3.12.3 Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นการแปลความหมายของสิ่งเร้าและการตอบสนองของร่างกายของคนต่อสิ่งเร้าจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมและทำให้บุคคลจะพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่ละบุคคลจะเลือกรับรู้เฉพาะข้อมูลที่ตรงกับความต้องการและความพอใจ อย่างไรก็ตามยังขึ้นกับพื้นฐานของกระบวนการของแต่ละบุคคลแต่ละคนเกี่ยวกับความต้องการค่านิยม การคาดหวังและปัจจัยอื่น ๆ นอกจากนี้การรับรู้ยังสามารถอธิบายได้อย่างง่าย ๆ คือ หมายถึง กระบวนการการตีความผ่านประสาทสัมผัสใด ๆ โดยตรง ซึ่งจากความหมายนี้คำที่จะสื่อความหมายเดียวกับการรับรู้การสัมผัสอันเป็นการที่เกิดจากการรับรู้ความรู้สึกเข้ามาทางประสาทสัมผัสเกิดเป็นความเข้าใจหรือความรู้สึกภายในของบุคคล ดังนั้นกล่าวอีกอย่าง คือ การรับรู้หมายถึง การตีความหมายจิตใจของบุคคลที่จะทำให้เกิดการรับรู้ได้เข้าใจ

2.3.12.4 วชิระ ชินหนองจอก (2552) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมายแล้ว เช่น ในขณะนี้เราอยู่ในภาวะการรับรู้ (Conscious) คือ สติมาตื่นอยู่ ในทันใดนั้น เราได้ยินเสียงดังปังมาแต่ไกล (การรู้สึกสัมผัส-Sensation) แต่เราไม่รู้ว่าความหมายคือไม่รู้ว่าเสียงอะไร เราจึงยังไม่เกิดการรับรู้ แต่ครู่ต่อมามีคนบอกว่า เป็นเสียงระเบิดของยางรถยนต์ เราจึงเกิดการรู้ความหมายของการรู้สึกสัมผัสนั้น ดังนี้เรียกว่า เราเกิดการรับรู้

2.3.12.5 สันติชัย ฉ่ำจิตรชื่น (2550) การรับรู้ (Perception) คือ ขบวนการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการเลือกสิ่งเร้า (Selection) การประมวลสิ่งเร้า (Organization) และการแปลผลตีความสิ่งเร้า (Interpretation) ดังนั้น ทั้งผัสสะและการรับรู้ จึงเกี่ยวโยงกันอยู่ในแง่ของการทำงานที่ต่อเนื่องกัน นอกจากนี้ การรับรู้ยังเป็นขบวนการที่มีส่วนเกี่ยวโยงกับความจำ (Memory) ในตอนที่แปลผลตีความสิ่งเร้าจะต้องเทียบเคียงกับประสบการณ์เดิมในความจำ

2.3.12.6 Schiffman and Kanuk (1991) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีการเลือก ประมวล และตีความหมายเกี่ยวกับตัวกระตุ้นออกมาให้รู้ความหมายและไดภาพของโลกที่มีเนื้อหา

2.3.12.7 Schiffman and Kanuk (2000) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือ กระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีการเลือกการประมวลผลและการตีความเกี่ยวกับตัวกระตุ้นออกมา ให้ความหมายและได้ภาพของโลกที่มีเนื้อหา

2.3.12.8 Schiffman and Kanuk (2004) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่ปัจเจกบุคคลคัดเลือก จัดระเบียบ และตีความสิ่งเร้า ให้เกิดเป็นภาพของสิ่งต่าง ๆ ในโลกอย่างมีความหมายสอดคล้องกัน

2.3.12.9 Asael (1998) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการเลือก (Select) ประมวล (Organize) และตีความ (Interpret) สิ่งเร้า จนเกิดเป็นภาพรวมของสิ่งนั้น ๆ การรับรู้ของผู้บริโภคของแต่ละคนจึงแตกต่างกัน เนื่องจากการเลือกรับรู้ขึ้นอยู่กับความต้องการ ค่านิยม และความคาดหวังของบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้น แม้ในสถานการณ์ที่มีสิ่งเร้าเข้ามาเหมือนกัน ผู้บริโภคแต่ละคนจะมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน

2.3.12.10 สุธรรม รัตนโชติ (2553) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ (Perception Process) เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) ที่ประกอบด้วย สิ่งเร้า (Stimuli) ซึ่งสิ่งแวดล้อมของการดำเนินชีวิต กระบวนการรับรู้ (Perception Process) ซึ่งประกอบด้วย การสังเกต เลือก และการแปลความหมาย และก่อให้เกิดการตอบสนอง (Response) โดยมีทัศนคติความรู้สึกแรงจูงใจ พฤติกรรม เหล่านี้เป็นต้น

2.3.12.11 นิตยา สุภาภรณ์ (2552) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจากความรู้ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ด้านชีวิตการทำงาน ด้านรายได้ด้านชีวิตครอบครัวด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

2.3.12.12 อุบลวรรณ ภาวานันท์ และคณะ (2554) ให้ความหมายการรับรู้ (Perception) คือ การที่อวัยวะรับความรู้สึกมีหน้าที่รับรู้ข้อมูลที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมอง ข้อมูลจะอยู่ในรูปของพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง ฯลฯ อวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานได้เฉพาะเช่น ตารับแสง หูรับเสียง ผิวหนังรับอุณหภูมิ สัมผัส ฯลฯ ข้อมูลเร้าอวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้เป็นกระแสประสาทเดินทางสู่สมองจะเกิดความรู้สึก เช่น มองเห็น ได้ยิน นั่น คือการรับรู้ จึงเป็นกระบวนการรับรู้

2.3.12.13 ลักขณา ศรีวัฒน์ (2549) ให้ความหมายการรับรู้ (Perception) หมายถึง การเกิดสัมผัสอย่างมีความหมายและเป็นประสาทสัมผัส เกิดการสัมผัสขึ้น และตีความแห่งการสัมผัสได้รับออกมาเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นสิ่งที่รู้จักและเข้าใจกัน และในการแปลความหมายของการสัมผัส นั้นจำเป็นที่อินทรีย์จะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม ดังนั้น หากคนเราไม่มีความรู้เดิมหรือสิ่งเร้าสิ่งนั้น ๆ ไปก็จะไม่มีการรับรู้ในสิ่งนั้น ๆ แต่จะเกิดเฉพาะการสัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น

จากความหมายของการรับรู้ในทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่าการรับรู้ (Perception) หมายถึง การรับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน และรับรู้ความจริง

เฉพาะที่เฉพาะแห่ง ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน (2) คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน (3) รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน (4) รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง

จากผลการศึกษา นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 1) ความเชื่อ (Beliefs) 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) 3) การรับรู้ (Perception) ดังกล่าวนำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน (Practicing Your Values)

องค์ประกอบ และ นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
ความเชื่อ การยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ เชื่อ และเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด เชื่อต่อ สิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ และ เชื่อในหลักของเหตุ และผล	1) ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่วที่ส่งผลต่อตนเองและผู้อื่น 2) ยอมรับ เคารพและเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ 3) เชื่อและเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด 4) มีความเชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ 5) เชื่อในหลักของเหตุและผลของการกระทำ
การถ่ายทอดประสบการณ์ การให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด รับรู้และ ยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า รับรู้และยอมรับใน ประสบการณ์ รู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด รู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา	1) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา 2) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน 3) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต 4) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดพร้อมส่งต่อองค์ความรู้ต่อไป 5) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่ได้มานอกจากการอ่านตำรา
การรับรู้ การรับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ ยึดถือร่วมกัน คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการ ปฏิบัติร่วมกัน รับรู้ความสนใจและประสบการณ์ เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน และรับรู้ความจริง เฉพาะที่เฉพาะแห่ง	1) รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน 2) คำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน 3) รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันมีความถูกต้อง 4) รับรู้ความจริงของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันว่าเป็นจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง

2.3.13 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

จากผลการศึกษาทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน 10 แห่ง เกี่ยวกับองค์ประกอบของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) มีดังนี้

2.3.13.1 Krech, Crutchfield, and Ballachey (1962) ได้กล่าวถึงบทบาทของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ไว้ ดังนี้ 1) ความเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก 2) ความเป็นตัวแทนรับผิดชอบ 3) ความเป็นกลางและ/หรือผู้ตัดสิน 4) ความเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม

2.3.13.2 Havelock, Ronal and David (1973) ได้ให้ข้อคิดว่าบทบาทของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ประกอบด้วย 1) เป็นผู้กระตุ้นหรือเป็นตัวเร่งให้สมาชิกเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 2) บทบาทในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา 3) บทบาทในการช่วยเหลือในกระบวนการ เป็นผู้ช่วยให้สมาชิกเห็นขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงและเลือกใช้วิธีแก้ปัญหา 4) บทบาทในการประสานแหล่งทรัพยากร เป็นผู้ช่วยสนับสนุนหรือประสานการใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่จะทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ

2.3.13.3 ปราณี รุ่งรักสกุล (2556) ได้แสดงบทบาทของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ไว้ดังนี้ 1) ความเป็นศูนย์การยอมรับของบุคคลในองค์กร 2) ความเป็นผู้มองการณ์ไกล 3) การครองใจคน ทุกคนยอมรับ 4) การพัฒนาตนเอง เรียนรู้การปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้านอยู่เสมอ 5) การเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสังคม 6) การมีความคิดสร้างสรรค์ 7) ความเป็นผู้บูรณาการความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน 8) การทำงานเชิงรุก 9) การติดต่อสื่อสารในการทำงานกับผู้อื่นอย่างใกล้ชิด 10) การกล้าเผชิญปัญหา พอใจในการแก้ไขปัญหามิหลีกเลี่ยงปัญหา

2.3.13.4 Mcfarland (1979) ได้อธิบายถึงการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ที่ประกอบไปด้วย 1) ความสามารถในการด้านโครงสร้าง เข้าใจการจัดตำแหน่งบุคลากร การเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงสร้าง และการให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน 2) ความสามารถด้านการใช้เครื่องมือและเทคนิคทางวิชาการสมัยใหม่ 3) ความสามารถด้านพฤติกรรมศาสตร์ ปรับปรุงความรู้และทักษะที่ตนมีอยู่ให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติของตนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงขององค์กร

2.3.13.5 เลิศชาย ปานมุข (2552) ได้เสนอบทบาทของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มกล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลง 2) สนับสนุนให้คณะครุมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง 3) กระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับความสำเร็จหรือความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง 4) ให้เวลาและโอกาสแก่คณะครูในการคิดอย่างอิสระ 5) มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า 6) ให้คณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเปลี่ยนแปลง 7) ช่วยให้คณะครุตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนา 8) มีการพัฒนาทีมงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง 9) มีการประเมินการเปลี่ยนแปลง

2.3.13.6 ประชุม รอดประเสริฐ (2535) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) คือ 1) จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะ และความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่ม 2) มีความสามารถในการสื่อความหมาย 3) มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) มีความรู้และความสามารถทางเทคนิควิชาการ (Technical Knowledge) ขององค์กรนั้นอย่างดีมาก

2.3.13.7 อรุณ รักธรรม (2536) ได้อธิบายลักษณะของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความสามารถในการระดมทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การเปลี่ยนแปลง

ดำเนินต่อไปได้ 2) เป็นผู้ที่ได้รับเชื่อถือจากผู้บริหารระดับสูงและบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญในองค์กร 3) เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนทุกระดับชั้นและทุกส่วนขององค์กรเพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ดี 4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีทักษะในการให้คำปรึกษา เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ฝึกอบรมและให้การศึกษาแก่กลุ่มคนที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง 5) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจการริเริ่มสร้างสรรค์หรือการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นและ 6) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคการสอดแทรก (Intervention Techniques) ในองค์การบางประการโดยเฉพาะความเชี่ยวชาญในกระบวนการสอดแทรก

2.3.13.8 สุนันทา เลาหนันท์ (2540) ได้กล่าวถึงการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้คือ 1) ความสามารถในการฟังอย่างตั้งใจและติดตามเรื่องอย่างจริงจังในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากพอวินิจฉัยปัญหาองค์กร 2) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ต่อกันในการทำสัญญาทางจิตวิทยากับกลุ่ม ผู้บริหารนั้นจะมีข้อความระบุถึงความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายว่าจะติดต่อสื่อสารกันอย่างไรเปิดเผย ไว้วางใจต่อกัน ดังนั้นที่ปรึกษาจะต้องแสดงออกให้เห็นถึงทักษะเหล่านั้น 3) ความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กร 4) ความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเตรียมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ 5) ความสามารถในการเรียนรู้พฤติกรรมของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ 6) ความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

2.3.13.9 สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ไว้ดังนี้ 1) มีความฝันและมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง 2) เป็นนักคิดที่ใฝ่หาความรู้ ทำตัวเองให้เป็นเหมือนแก้วเปล่า พร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ อยู่ตลอดเวลา และกล้าที่จะเริ่มการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อน 3) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถโน้มน้าวให้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกับตนได้ รวมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้ทุกคนต้องการร่วมงานด้วย 4) มีความสามารถที่จะให้ผู้ร่วมการเปลี่ยนแปลงเกิดความศรัทธา 5) มีทักษะในการเป็นพี่เลี้ยง มีทักษะในการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การค้นหาลักษณะต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถให้กำลังใจคณะทำงานเพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้อย่างราบรื่น 6) มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน สามารถโน้มน้าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมแรงร่วมใจและทำงาน 7) มีความเพียรพยายามอย่างไม่สิ้นสุด

2.3.13.10 วิเศษ ชินวงศ์ (2549) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ไว้ คือ 1) มีวิสัยทัศน์มีสายตาวไกล ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา 2) ตรงไปตรงมา มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างสูงสุด 3) ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ 4) มองปัญหาชัด ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ 5) เป็นผู้ที่มีศิลปะในการประนีประนอม 6) มีการทำงานเป็นทีมและมีคุณลักษณะแห่งผู้นำอยู่ในตัว

จากองค์ประกอบตามทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.8 สังเคราะห์องค์ประกอบของนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

องค์ประกอบ	2.6.1.1	2.6.1.2	2.6.1.3	2.6.1.4	2.6.1.5	2.6.1.6	2.6.1.7	2.6.1.8	2.6.1.9	2.6.1.10	รวม
1) เป็นผู้นำ (Leader)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning person)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Acceptance)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8
4) มีความสามารถในการใช้ภาษาติดต่อสื่อสาร (Ability to use communication language)			✓			✓	✓	✓			4
5) มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (skills to create good relationships)						✓	✓	✓	✓		4
6) มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork)					✓				✓	✓	3
7) เป็นผู้ประสานงานทั้งภายในและนอกองค์กร (Coordinator in corporate)	✓	✓					✓				3
8) ทำงานเชิงรุก (Be Proactive)			✓		✓						2
9) มีความกล้าหาญ (Bravery)			✓							✓	2
10) มีความมุ่งมั่น (Be concentrated)									✓	✓	2
11) ครองใจคนได้ (Maintain moral)			✓								1
12) เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ (Advocate and recipient)			✓								1
13) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)			✓								1
14) บูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน (Integration of Knowledge into the organization)			✓								1
15) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง (Comments on changes)					✓						1
16) การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนา (Changes the development process)					✓						1
17) มีการประเมินการเปลี่ยนแปลง (Assessment of change)					✓						1
18) เรียนรู้พฤติกรรมของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ (Accurately learn the behavior of others)								✓			1
19) มีความเพียรอย่างไม่มีสิ้นสุด (Endlessly persevere)									✓		1
20) ตรงไปตรงมาเชื่อมั่นในตนเอง (confident in yourself)										✓	1
21) มองปัญหาชัด (Understand the problem)										✓	1
22) มีศิลปะในการประนีประนอม (Reach skills in compromise)										✓	1
23) ให้โอกาสและเวลาแก่คณะครูในการคิดอย่างอิสระ (Give time and opportunity to teaches for freedom mind)					✓						1
รวม	4	4	10	3	9	4	6	6	7	6	59

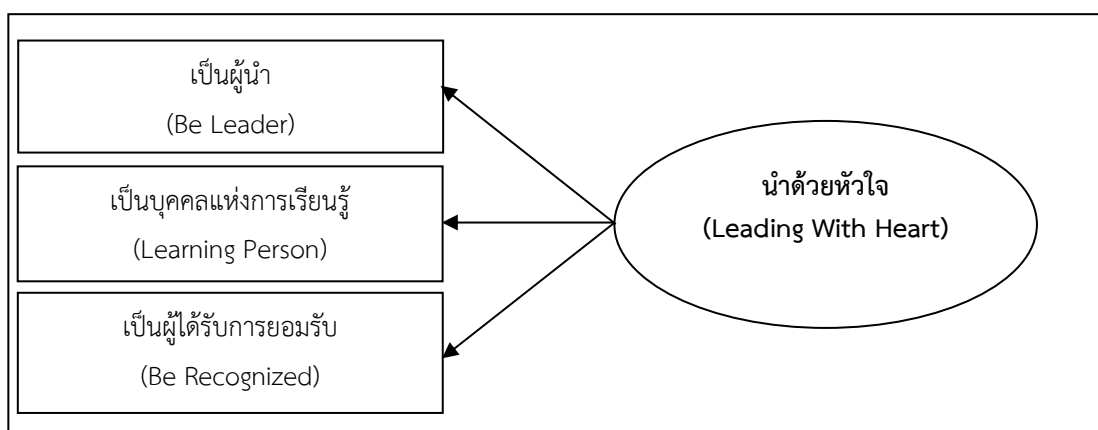
จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) พบว่ามีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 23 องค์ประกอบ ซึ่งเกินศักยภาพที่จะนำมาศึกษาวิจัยได้ทั้งหมด และหลายองค์ประกอบมีความถี่ไม่มากนัก เพื่อความเหมาะสม และเพื่อความเป็นไปได้ในการวิจัย ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ค่าความถี่ขององค์ประกอบในระดับสูง ในที่นี้คือ มีค่าความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 3 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เป็นผู้นำ (Be Leader)

องค์ประกอบที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)

องค์ประกอบที่ 3 เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Be Recognized)

จากองค์ประกอบข้างต้น สร้างโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ได้ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำ (Be Leader) 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) และ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Be Recognized) ในลำดับต่อไป จะนำเสนอผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

2.3.14 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเป็นผู้นำ (leader)

2.3.14.1 รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่าหมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำพาให้กลุ่มปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

2.3.14.2 วิภาส ทองสุทธิ (2552) ให้ทัศนะว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยมีอิทธิพลต่อทัศนคติและการกระทำของบุคคลอื่น หรือผู้นำคือบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนั้นแล้วยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่างๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

2.3.14.3 พรณพ พุกกะพันธ์ (2544) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งอำนาจความเป็นผู้นำเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่สามารถให้คนอื่นทำตามและสามารถที่จะทำให้คนอื่นเชื่อมั่นในตัวเอง

2.3.14.4 วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำ 4 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับ ลักษณะของอำนาจและความแตกต่างระหว่างอำนาจและอำนาจหน้าที่ 2) ความสามารถในการใช้แรงจูงใจบุคคลทุกระดับและทุกสถานการณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจบุคคล 3) ความสามารถในการชักนำ ความสามารถที่จะให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงานของกลุ่ม 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ

2.3.14.5 วีรยุทธ จินสียง (2549) ให้ทัศนะลักษณะผู้นำที่ดีไว้ว่า ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วยการจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น 2) ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า 3) มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and Firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ 5) มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและหลักแห่งความซื่อสัตย์สุจริต ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการหรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก 6) มีความอดทน (Patience) ความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง 7) มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึงความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดยาดขาดความกระฉับกระเฉง มีความฉับไว ในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูมเป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องพุดง่าย ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตนเอง (Self-Control) 8) มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวมและต่อองค์กร ความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจและปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี 9) มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจและไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือและให้ความร่วมมือเสมอ

2.3.14.6 กองพลทหารราบที่ 6 (ม.ป.ป.) ได้ให้ทัศนะถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ 14 ประการ ประกอบด้วย 1) ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว (Bearing) คือการสร้างความประทับใจในเรื่องท่าทาง การวางตัว และความประพฤติให้อยู่ในระดับสูงสุดเป็นที่นิยมของผู้อื่นตลอดเวลา มีความสุภาพนุ่มนวลหลักเลียงด้วยการพูดด้วยถ้อยคำหยาบคายหรือเหยียดหยามผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีความสง่าผ่าเผย ควบคุมตนเองได้ทั้งในการปฏิบัติตน และอารมณ์แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน 2) ความกล้าหาญ (Courage) คือ การบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ ไม่เกรงกลัวว่าอะไรจะเกิดขึ้น ไม่สะทกสะท้านหรืออ่อนไหว กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิดหรือคำติเตียน เมื่อมีความผิดพลาด หรือบกพร่อง ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกที่ควร ถึงแม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ใช่ที่สบบารมณผู้อื่นก็ตาม 3) ความเด็ดขาด (Decisiveness) คือความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลันและประกาศข้อตกลงใจอย่างเอาจริงและชัดแจ้ง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งประสบการณ์ของตนเองและบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลและความมั่นใจ ในลักษณะที่รวดเร็ว ไม่พูดอ้อมค้อม ถูกต้อง และทันเวลา 4) ความไว้วางใจ (Dependability) คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือ งานที่มอบหมายได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว เฉลียวฉลาด กระทำอย่างเต็มความสามารถและพิถีพิถัน เป็นคนตรงต่อเวลา ไม่กล่าวคำแก้ตัว มีความตั้งใจและจริงจัง 5) ความอดทน (Endurance) คือพลังทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากขีดความสามารถในการทนต่อความเจ็บปวด ความเหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้า ความยากลำบาก ความเคร่งเครียด งานหนัก รวมถึงความอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น 6) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การแสดงออก ซึ่งความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง หมายถึง การทำงานด้วยความรื่นเริงและคิดแต่แต่ดีเสมอ 7) ความริเริ่ม (Initiative) คือ การเป็นผู้รู้จักใช้ความคิดในการแสวงหาการทำงาน และเริ่มหาหนทางปฏิบัติถึงแม้จะไม่มีคำสั่งให้ปฏิบัติ หรือการแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ดีมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม และกระทำทันทีโดยไม่รีรอหรือชักช้า 8) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยและยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงามเป็นคุณสมบัติซึ่งการรักความจริง รักษาความสัตย์ตลอดเวลา คำพูดทุกคำต้องถูกต้องเป็นจริงทั้งเรื่องราชการและส่วนตัว ยืนหยัดในเรื่องที่ถูกต้องและสำนึกในหน้าที่การงานของตน 9) ความพินิจพิเคราะห์ (Judgment) คือ คุณสมบัติในการใคร่ครวญ โดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกวิทยา เพื่อให้ได้มูลความจริงและหนทางแก้ไขที่จำเป็นไปได้ นำมาใช้ในการตกลงใจได้ถูกต้อง 10) ความยุติธรรม (Justice) คือ การไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเสมอต้นเสมอปลายในการบังคับบัญชา การให้รางวัลและการลงโทษแก่ผู้ที่กระทำผิด การไม่มีอคติต่อเชื้อชาติ ศาสนา บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีความเที่ยงธรรมคงเส้นคงวาไม่เห็นแก่หน้าใคร 11) ความรอบรู้ (Knowledge) คือ ขาวสารที่บุคคลหามาได้รวมทั้งความรู้ในวิชาชีพของตน และความเข้าอกเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากความรู้ในวิชาชีพ ควรทราบเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ 12) ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ คุณสมบัติของบุคคลที่มีจิตใจเชื่อมั่นและยึดมั่นต่อประเทศชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ต่อ กองทัพ ต่อหน่วย ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ยืนหยัดต่อสู้เพื่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเห็นว่าถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงการไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาของตนต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา 13) ความรู้จักกาลเทศะ (Tact) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนกับบุคคลอื่นโดยไม่เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ไม่ก่อให้เกิดศัตรูหรือเป็น

ปฏิบัติต่อกันในทัศนะของบุคคลทั่วไป กาลเทศะ ยังหมายถึง ความสามารถที่จะพูดหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ถูกต้อง เหมาะสมแก่เวลาและสถานที่ ความสุภาพอ่อนโยนถือเป็นส่วนหนึ่งของ กาลเทศะด้วย 14) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ การไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน หรือเสียผลประโยชน์ หมายถึงการร่วมเป็นร่วมตายกับเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ให้กับผู้ขาดแคลน ยกย่องผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานดีเด่น หรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร

2.3.14.7 โสภิต โรจนรักษ์ (2552) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับมาตรฐานที่ดีของผู้นำ “ในฝัน” ของสังคมไทยว่าควรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) ความเป็นของแท้จะถูกพิสูจน์ด้วยเงื่อนไขของเวลา คือไม่ว่าจะผ่านไปนานเพียงใดก็คงความเป็นของแท้อยู่แน่นอน สิ่งสำคัญจะต้องไม่มีสิ่งใดมาโน้มน้าวหรือบั่นทอนลงได้ 2) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่สะท้อนความเป็นคนทันสมัยและมีมุมมองที่กว้างไกล 3) มีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) ที่ต้องขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ส่วนตน 4) แสดงความใส่ใจ (Focus) ซึ่งสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ที่ตึงเครียดให้ผ่อนคลายลงได้ 5) สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัว (Personal Touch) ต้องมีพื้นฐานจากความจริงใจในการแสดงออก ต้องสม่ำเสมอสร้างความรู้สึกด้านบวก 6) มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication & People Skills) การสื่อสารเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ สื่อสารอย่างไรให้เข้าถึงเข้าใจและเกิดการยอมรับ 7) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Evenforward) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา การเป็นผู้ฟังที่ดี การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมโดยรวม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของเป็นผู้นำ (Be Leader) หมายถึง ความรอบรู้ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล ได้รับความรักและความไว้วางใจ และ พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) รอบรู้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม (2) ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น (3) กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม (4) อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ (5) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล (6) ได้รับความรักและความไว้วางใจ (7) พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา

2.3.15 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)

2.3.15.1 สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2545) กล่าวถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ว่าหมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น อ่านหนังสือหรือสารที่มีประโยชน์ ดูรายการโทรทัศน์หรือฟังวิทยุที่มีสาระ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซักถามข้อมูลจากผู้รู้ รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล

2.3.15.2 โรงเรียนบ้านหนองแคน (2557) กล่าวไว้ว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) หมายถึง บุคคลที่นำข้อมูล ประสบการณ์ มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ

เกิดความเข้าใจและสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน ผู้บริหาร ครู นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนเป็นผู้ใฝ่รู้ แสวงหาความคิดใหม่ ๆ ตัดสินใจเลือก วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา ติดต่อสื่อสารกันใน บรรยากาศของความไว้วางใจ และโลกทัศน์ที่เปิดกว้างมีการแบ่งปันความรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน สิ่งที่สำคัญก็คือ การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งที่สุด เป็นการค้นพบสัจธรรมของชีวิต บุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความจริงของชีวิต อาศัยการไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ

2.3.15.3 Sallis and Jones (2002) กล่าวถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ว่า นอกจากจะมีคุณลักษณะที่ดีของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองแล้วยังต้องมีคุณลักษณะที่ สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อีกด้วยตามแนวคิดของ บุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) นอกจากจะมีคุณลักษณะส่วนตัวแล้วยังจะต้องมีลักษณะที่ไปเสริมสร้างชุมชน หรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ลักษณะดังกล่าวคือ 1) มีแรงจูงใจในตนเองให้ทำงานและมีความคิด สร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร 3) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร 5) มีการใช้ความรู้ฝังลึกมาใช้ในการทำงานและ 6) สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2.3.15.4 Jarvis and Tosey (2001) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) และทราบว่า องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ที่รับพนักงานเข้าทำงานยังไม่พอใจกับ ลักษณะผลผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ต้องการให้ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษาเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้โดยมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียน 2) ความสามารถในการสื่อสารและการร่วมมือ 3) ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 5) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจนานาชาติ 6) ภาวะผู้นำและ 7) ความสามารถในการจัดการตนเองในด้านอาชีพ

2.3.15.5 Preece (2006) ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลเขามี ความเห็นว่าบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ควรจะมีความรู้ในด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศและทักษะสังคมสำหรับทักษะสังคมได้แก่ ความสามารถในการควบคุมดูแลตนเอง ความสามารถในการจัดการความเสี่ยง การทำงานได้ด้วยตนเอง และความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ

2.3.15.6 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของ บุคคลซึ่งสังเคราะห์มาจากทักษะการทำงานในอาชีพต่าง ๆ และสร้างเป็นภาพของบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) โดยแยกประเภทสมรรถนะเป็นสมรรถนะเฉพาะและสมรรถนะทั่วไป สำหรับสมรรถนะเฉพาะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การแสดงออกและการนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วน สมรรถนะทั่วไปให้ความสำคัญแก่เครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์ กล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละประเภท ดังนี้ 1. สมรรถนะเฉพาะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ (1) การแสดงออก กล่าวถึงสมรรถนะที่นำไปสู่ การสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันในชุมชนหรือ สังคมที่ใช้ชีวิตอยู่ ประกอบด้วยสมรรถนะเฉพาะ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสัมพันธ์ เป็นการสื่อสาร แบบกล้าแสดงออก การต่อรอง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น การร่วมรับผิดชอบและการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสันติ 2) ความรับผิดชอบ เป็นการปฏิบัติตาม กติกาของสังคม การอุทิศตน ภาวะผู้นำ การเข้าร่วมในกิจกรรมสังคม และการรักษาสีทิวทัศน์ของตน

ร่วมกับการปฏิบัติตามหน้าที่ 3) ขันติธรรมและคารวะธรรม เป็นการยอมรับนับถือ การไม่มีอคติกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและระหว่างเพศ (2) การนำไปสู่การปฏิบัติ กล่าวถึง สมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาตนและพัฒนาชุมชน/สังคมที่ตนใช้ชีวิตอยู่ ประกอบด้วยสมรรถนะเฉพาะ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การจงใจตนเอง เป็นการจงใจ ความมุ่งมั่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความเป็นอิสระ การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับบริบทและอำนวยความสะดวกในความพยายามที่จะเรียนรู้ของผู้อื่น 2) เจตคติ คือท่าทีต่อวัตรกรรม การค้นหาความรู้ การรับรู้ประสิทธิภาพของตน การปฏิบัติเชิงรุก การไตร่ตรองตนเอง การมีแรงจูงใจภายใน ความยืดหยุ่นและการอดทนต่อความคับข้องใจ 3) การรับรู้และซาบซึ้งต่อศิลปและงานสร้างสรรค์ 4) ภาษา หมายถึง การใช้ภาษาและสัญลักษณ์ในการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว 2. สมรรถนะทั่วไป กล่าวถึงสมรรถนะที่เป็นเครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้การจัดการ และการพัฒนาเพื่อสนับสนุนสมรรถนะที่ต้องการในการอำนวยความสะดวก ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริบท ประกอบด้วย 1) ความสามารถด้านเทคนิควิทยาซึ่งเป็นความเข้าใจและการใช้การบริหารจัดการ การพัฒนาฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่าย 2) ภาษา กล่าวถึง การใช้ภาษาและสัญลักษณ์ในการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว 3) แหล่งข้อมูล กล่าวถึงการใช้และจัดการสารสนเทศและเอกสารต่าง ๆ ค้นหาสารสนเทศ และการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ

เมื่อนำมาสังเคราะห์กับแนวคิดของนักคิดอีกจำนวนหนึ่งก็จะได้ประเด็นที่ชัดเจนและครอบคลุมได้ดีขึ้น จำแนกสมรรถนะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) โดยแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1. สมรรถนะพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) มีความรู้พื้นฐานในด้านคณิตศาสตร์และภาษา 2) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) มีทักษะการคิดเชิงระบบและสร้างสรรค์ 4) มีทักษะกระบวนการกลุ่ม 5) มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6) มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในชุมชน สังคม 7) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต 8) มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนและงานอาชีพ 2. สมรรถนะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) รู้วิธีการเรียนรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ 2) มีความคิดสร้างสรรค์และรู้จักการแก้ปัญหา 3) มีภาวะผู้นำทางอาชีพ 4) มีความสามารถบริหารจัดการตนเองและความรับผิดชอบในวิชาชีพ 5) มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพ

2.3.15.7 วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) ของโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็น “ทรัพยากรความรู้” ซึ่งกันและกัน 2) ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรคงานและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง 3) มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) มีความตระหนักในตนเอง อยู่เสมอที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้ว่า เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) หมายถึง บุคคลที่มีการการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ สร้างสรรคงานให้บรรลุผล มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ และใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ (2) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ (3) มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ (4) สร้างสรรคงานให้บรรลุผล (5) มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ (6) ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ

2.3.16 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการเป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized)

2.3.16.1 ปันดดา อินทราวุธ (2543) ได้ให้ความเห็นว่าการยอมรับ (Recognized) คือ การที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับการแนะนำมา และในที่สุดก็รับเอา สิ่งนั้นมาใช้หรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ โดยระยะเวลาของกระบวนการนี้จะช้าหรือเร็วก็ขึ้นอยู่กับตัว บุคคลหรือคุณลักษณะของสิ่งนั้น

2.3.16.2 Shoumarker (1971) กล่าวถึงกระบวนการยอมรับ (Adoption Process) ว่าเป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคล ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเริ่มรู้หรือได้ยินเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ แล้วไปสิ้นสุดลงด้วยการตัดสินใจยอมรับไปปฏิบัติ กระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Learning and Decision Making) โดยได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มรู้หรือรับรู้ (Awareness) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับเรื่องใหม่หรือ ความคิดใหม่ แต่ขาดรายละเอียด การรับรู้อาจเกิดขึ้นโดยบังเอิญด้วยการพบเห็นด้วยตนเองหรือโดยการเผยแพร่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือเอกชน

ขั้นที่ 2 ขั้นสู่ความสนใจ (interest) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มมีความสนใจในแนวความคิดใหม่ จึง พยายามไต่หาความรู้ในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาแยกแยะความเป็นไปได้ ประโยชน์และ ความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 ขั้นไตร่ตรอง (evaluation) เป็นขั้นที่บุคคลศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิด ใหม่ แล้วคิดเปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่า ถ้ารับเอาแนวความคิดใหม่มาปฏิบัติจะเกิดผลดี หรือไม่ดีอย่างไรบ้าง ในขณะนี้และในอนาคต ควรหรือไม่ที่จะทดลองดูก่อน หากรู้สึกว่ามีผลดีมากกว่า จะตัดสินใจทดลองดูเพื่อให้เกิดความแน่ใจก่อนที่จะรับไปปฏิบัติจริง ๆ

ขั้นที่ 4 ขั้นทดลองทำ (trial) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองทำตามแนวความคิดใหม่โดยทำการ ทดลองแต่เพียงเล็กน้อย เพื่อดูว่าจะเข้ากันหรือไม่กับสถานการณ์ในปัจจุบันของตนและผลจะออกมา ตามที่คาดคิดไว้หรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่นั้น ซึ่งผลจากการทดลองจะมี ความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ ที่จะปฏิเสธหรือยอมรับต่อไป

ขั้นที่ 5 ขั้นนำไปปฏิบัติหรือขั้นยอมรับ (adoption) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจรับ แนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติและทราบผลเป็นที่พอใจแล้ว

จากความหมายของการยอมรับและกระบวนการของการยอมรับดังที่กล่าวมาสามารถสรุป ได้ว่าการยอมรับหมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่จะรับสิ่งใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้งานโดยผ่านขั้นตอน ของการเรียนรู้ หรือการเรียนรู้ซึ่งการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือปฏิเสธจะเกิดขึ้นหรือไม่และอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคลและคุณลักษณะของสิ่งที่จะยอมรับนั้น

2.3.16.3 ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) กล่าวถึงว่า ในยุคปัจจุบันการทำงานมีลักษณะ ของความยุ่งยากสลับซับซ้อนมีการแข่งขันหรือมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานมากมาย เพื่อเป็น แนวทางให้ได้รับการยอมรับ (Recognized) จากผู้อื่นอย่างดีผู้บริหารหรือหัวหน้างานอาจประยุกต์ใช้ หลักการของการสร้างความสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นได้ดังนี้ 1) เข้าใจตนเองอย่างถูกต้องและประเมินคุณค่าของตนเองอย่างยุติธรรมโดยพิจารณาจากปฏิกิริยา

สะท้อนกลับของผู้อื่นซึ่งในการพิจารณาตนเองนี้เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้เพื่อให้รู้จักการยอมรับตนเองก่อนเพราะเป็นทักษะสำคัญก่อนที่เราจะเรียนรู้ทักษะอื่น ๆ ต่อไป 2) ความรู้สึกต่างวัฒนธรรมหรือความสามารถที่จะเข้าใจค่านิยมของคนอื่นเพื่อจะได้สร้างความเข้าใจในบุคคลผู้นั้นให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพราะถ้าเราเข้าใจคุณค่า แรงกระตุ้น ความบันดาลใจและข้อสมมุติฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้มากขึ้นเราจะยอมรับเข้าได้มากขึ้นเช่นกัน 3) ความรู้สึกอ่อนน้อมถ่อมตน เพื่อจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผู้อื่น หรือทำให้เข้าใจคุณค่าของตนเองว่าไม่จำเป็นต้องดีกว่าหรือเลวกว่าคุณค่าของคนอื่น บุคคลที่คิดว่า ค่านิยมของตนเองดีที่สุดจะไม่สนใจหรือไม่นึกถึงความคิดเห็นและค่านิยมของคนอื่นซึ่งจะทำให้กลายเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับคนอื่น 4) ความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา ด้วยการคิดอยู่เสมอว่าถ้าใช้ความพยายามและความตั้งใจจริง ปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ ดังนั้นการสื่อสารและความเข้าใจที่มีต่อกันจึงจำเป็นต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ แต่ต้องระวังไม่ให้มีมากเกินไปเพราะจะเป็นการแสดงเจตนาที่ขัดแย้งมากเกินไป 5) ความยืดหยุ่นส่วนบุคคล หรือความสามารถที่จะยอมรับการตอบสนองและวิธีการที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คือ มีการรับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและปรับตัวพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง 6) ทักษะการเจรจาต่อรอง หรือความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างและความเหมือนกันโดยพื้นฐานเพื่อจะได้นำมาใช้เป็นข้อต่อรองในการเจรจาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมขององค์กรจะรู้จักการผ่อนหนักผ่อนเบา โดยไม่ต้องถูกดูหมิ่นผู้อื่นหรือทำให้ผู้อื่นต้องเสียหน้าหรือเสียความรู้สึกที่ดี ๆ ไป 7) การปรับปรุงทักษะและกลยุทธ์เพื่อสร้างการยอมรับโดยมีความคิดเห็นไปถึงองค์ประกอบใหม่ ๆ ในส่วนต่าง ๆ ซึ่งแต่เดิมไม่เคยสังเกตเห็นมาก่อน เช่นถ้าเป็นคนที่ไม่นึกถึงจิตใจของผู้อื่นก็ต้องทำการแก้ไขปรับปรุงตนเอง ด้วยการเริ่มต้นพูดคำขอโทษหรือบางคนอาจค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ในตัวผู้อื่น ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงได้ เช่น ถ้าเราคิดว่าเขาเป็นคนมีความสามารถและเราเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานอย่างเต็มที่การทำงานของคน ๆ นั้น อาจผันแปรไปเป็นเช่นที่เราคิดได้ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นจริงจะส่งผลดีต่อองค์การอย่างมาก 8) ความอดทน ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ด้วยการใช้อธิบายถึงสถานการณ์ที่คนอื่นกำลังเผชิญอยู่ เพื่อจะได้เข้าใจผู้อื่นยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ตลอดจนหลักธรรมอื่น ๆ มาประกอบด้วย เพื่อให้สามารถทำใจอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.3.16.4 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวถึงวิธีปฏิบัติที่ทำให้ได้รับการยอมรับ (Recognized) จากผู้อื่นด้วยคุณสมบัติ 10 ข้อซึ่งประกอบด้วย 1) มีความพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจจริง 2) รักษาคำพูด 3) เคารพผู้อื่น 4) ยอมรับคำวิจารณ์ 5) ปฏิบัติกับตนเองด้วยความเคารพ 6) ทำตัวให้ดูดีและเป็นมืออาชีพ 7) อย่าพูดให้ร้ายคนอื่น 8) ยินยอมในสิ่งที่ตัดสินใจเลือกแต่ไม่ทำลายความเชื่อของคนอื่นโดยไม่มีเหตุผล 9) เป็นตัวของตัวเอง 10) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

2.3.16.5 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวถึงวิธีการทำงานให้เป็นที่พอใจและยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ 2) ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเสมอ 3) ต้องรักษาระดับคุณภาพงานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 4) ทำตัวให้เป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ดีและเป็นผู้บังคับบัญชาที่น่าเคารพ และ 5) มีการทำงานเป็นทีม

2.3.16.6 รพีพรรณ ฉัตรลิขิต (2552) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารที่ควรได้รับการยอมรับได้กล่าวว่าควรมีคุณสมบัติดังนี้ 1) ควรมีรากฐานจิตใจอิสระ ไม่ยึดติดกับอำนาจวัตถุ เงินตรา 2) ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาคน 3) มีความเสียสละ 4) มีน้ำใจกับทุกคนไม่เลือกที่รักมักที่ชัง 5) มีความเป็นตัวของตัวเอง 6) ไม่เห็นแก่ตัว

2.3.16.7 คุณธรรมและลักษณะนิสัยในการทำงาน (2552) กล่าวถึง 10 ทักษะของคนซึ่งเป็นที่ต้องการมากที่สุดในการทำงาน ได้กล่าวถึงทักษะที่สำคัญไว้ดังนี้ 1) ทักษะการจัดสรรงบประมาณ 2) ทักษะในการควบคุมดูแล มีความสามารถโต้ตอบได้กับทั้งผู้อาวุโสกว่า ผู้น้อยกว่าและบุคคลระดับเดียวกันได้ สามารถออกคำสั่งและชี้แจงได้อย่างชัดเจน มีทักษะการฟังที่ดี ให้ความเคารพและรับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น 3) ทักษะการประชาสัมพันธ์ 4) ทักษะการบริหารเวลา 5) ทักษะในการต่อรอง 6) ทักษะการพูด 7) ทักษะการเขียน 8) ทักษะองค์การและการจัดการ 9) ทักษะการสัมภาษณ์ และ 10) ทักษะการสอน ซึ่งหมายถึง สามารถถ่ายทอดความรู้ พัฒนาทักษะให้กับผู้อื่นและสามารถจูงใจคนได้

2.3.16.8 รวรวัฒน์ กลั่นหุ่น (2555) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับ (Recognized) ในความเป็นผู้นำไว้ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการทำงานสูง 2) มีความเข้าใจผู้อื่น 3) มีการวางตัวที่เหมาะสม 4) มีความฉลาดสุขุม สังเกตได้จาก การกระทำมากกว่าคำพูด 5) มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยวแต่ต้องไม่ป่มป้ามโดยปราศจากการไตร่ตรอง 6) มีความเป็นธรรม 7) มีใจกว้าง และ 8) มีความรับผิดชอบ ฉะนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจึงเป็นผลมาจากความตั้งใจรับผิดชอบและการพัฒนางานให้สำเร็จจะส่งผลให้บุคคลได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากองค์กรที่ปฏิบัติงานและองค์กรภายนอกตลอดจนสาธารณชนต่าง ๆ ทำให้บุคคลารู้สึกปิติยินดีภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้รับการยอมรับนับถือส่งผลทำให้รู้สึกสุขใจในการทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยผลงานซึ่งยิ่งยืนกว่าการจูงใจด้วยทรัพย์สินเงินทอง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบเป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized) ว่าหมายถึง ความสามารถทำงานดีเยี่ยม ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น วางตัวเหมาะสม ทำงานสุขุมรอบคอบ มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว พร้อมให้ความเป็นธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็น และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด ดังนี้ (1) สามารถทำงานดีเยี่ยม (2) ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น (3) วางตัวเหมาะสม (4) ทำงานสุขุมรอบคอบ (5) มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว (6) พร้อมให้ความเป็นธรรม (7) ยอมรับฟังความคิดเห็น (8) รับผิดชอบต่อหน้าที่

จากผลการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 1) เป็นผู้นำ (Be Leader) 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) และ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Be Recognized) ดังกล่าว นำเสนอให้เห็นภาพโดยรวม ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการเป็นผู้นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

องค์ประกอบและนิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
เป็นผู้นำ ความรู้รอบรู้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล ได้รับความรักและความไว้วางใจ และ พิจารณาย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา	1) มีความรอบรู้ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือความรู้รอบตัวอยู่เสมอ 2) มีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น 3) กล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 4) มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง 5) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผลโดยปราศจากอคติ 6) ได้รับความรักและความไว้วางใจจากหมู่คณะ 7) มีความสามารถพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลาตามความเป็นจริง
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ และใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ	1) ตั้งใจเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ร่วมกันเสมอ 2) ออกไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ 3) มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาขีดความสามารถของตนและอาชีพการงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 4) สร้างสรรค์งานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง 5) มีทักษะในการจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่เข้มข้น 6) ใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า
เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ความสามารถทำงานดีเยี่ยม ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น วางตัวเหมาะสม ทำงานสุ่มรอบคอบ มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว พร้อมให้ความเป็นธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็น และรับผิดชอบต่อหน้าที่	1) มีขีดความสามารถในการทำงานดีเยี่ยม 2) รู้จักยึดหยุ่น เข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น 3) รู้จักยึดหยุ่น เข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น 4) พยายามทำงานด้วยความสุ่มรอบคอบ 5) มีความมุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวในการทำงาน 6) มีจิตใจพร้อมที่จะให้ความเป็นธรรมเสมอ 7) มีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 8) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.4 โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากผลการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ แล้วสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) สำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ได้ดังนี้

2.4.1 โมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ

2.4.1.1 ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness)

2.4.1.2 การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

2.4.1.3 การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)

2.4.1.4 นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

แต่ละองค์ประกอบหลักดังกล่าวมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัดอีก 4 โมเดล ดังนี้

2.4.1.1.1 โมเดลการวัดของความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ประกอบด้วย

(1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness)

(2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)

(3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development)

2.4.1.1.2 โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ประกอบด้วย

(1) การมีส่วนร่วม (Participation)

(2) ความไว้วางใจ (Trust)

(3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

2.4.1.1.3 โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ประกอบด้วย

(1) ความเชื่อ (Beliefs)

(2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience)

(3) การรับรู้ (Perception)

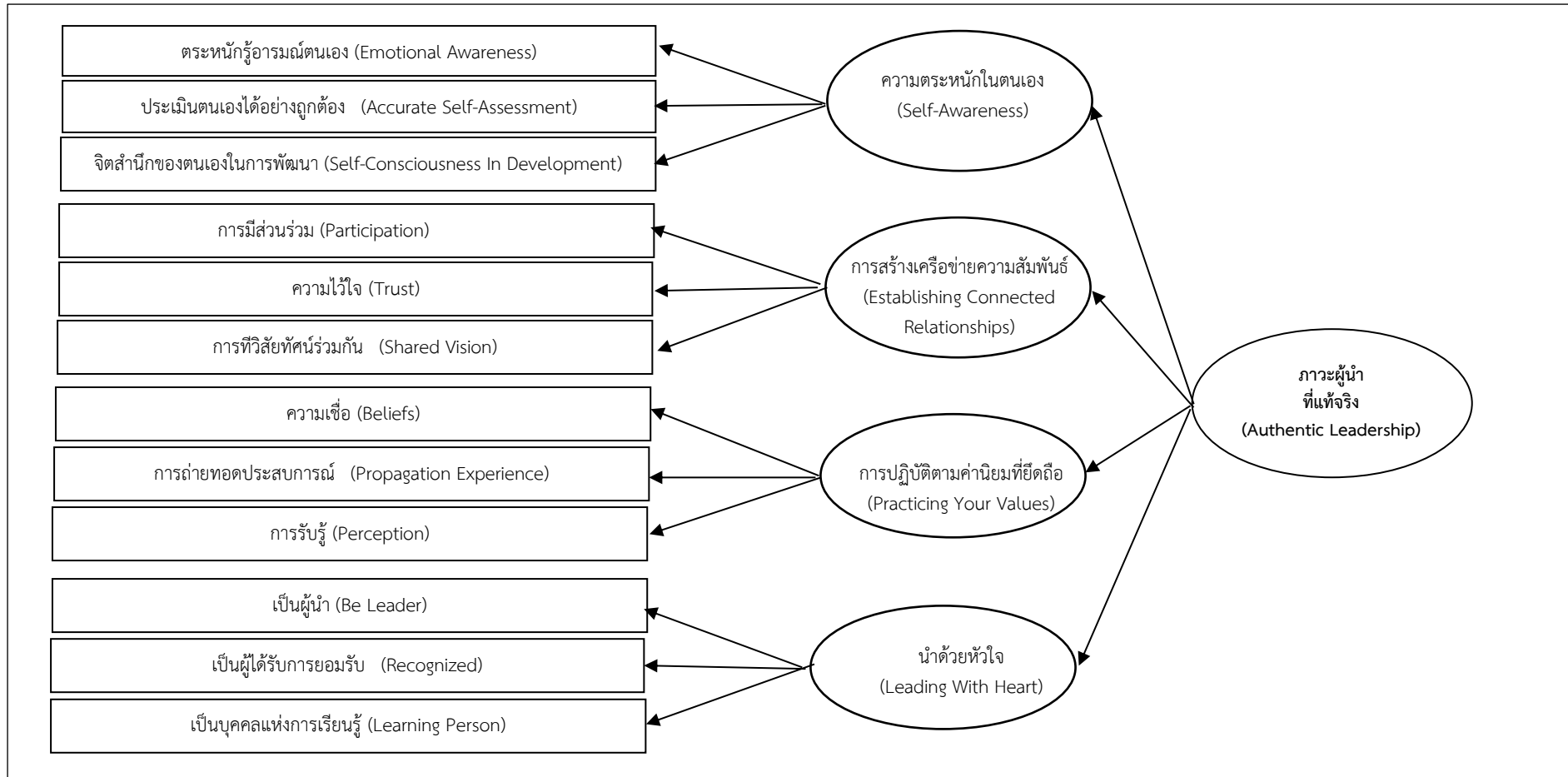
2.4.1.1.4 โมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ประกอบด้วย

(1) เป็นผู้นำ (Be Leader)

(2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)

(3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) และเป็นโมเดลสมมติฐาน (Hypothesis Model) เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา : โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัย

นอกจากนั้น องค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบหลัก ยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้อีกด้วยดังนี้

ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

1. องค์ประกอบตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง มีดังนี้
 - (1) รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง
 - (2) กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด
 - (3) นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน
 - (4) ตระหนักรู้ศักยภาพของตน
 - (5) พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน
2. องค์ประกอบประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง มีดังนี้
 - (1) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด
 - (2) ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต
 - (3) ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต
 - (4) รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม
 - (5) ทบทวนการปฏิบัติของตน
3. องค์ประกอบจิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา มีดังนี้
 - (1) ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
 - (2) เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
 - (3) ไม่เอาเปรียบ
 - (4) มีความยุติธรรม
 - (5) รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน
 - (6) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น
 - (7) มองโลกในแง่ดี
 - (8) ยึดมั่นในระบบบรรณานุกรม

การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationship)

4. องค์ประกอบการมีส่วนร่วม มีดังนี้
 - (1) ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ
 - (2) ร่วมวางแผน
 - (3) ร่วมปฏิบัติ
 - (4) ร่วมรับผิดชอบผล
 - (5) ร่วมติดตามประเมินผล
5. องค์ประกอบความไว้วางใจ มีดังนี้
 - (1) คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น
 - (2) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น
 - (3) มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต
 - (4) มั่นใจในความยุติธรรม
 - (5) มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ

- (6) มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์
- 6. องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีดังนี้
 - (1) ร่วมกำหนดทิศทางอนาคต
 - (2) มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง
 - (3) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน
 - (4) ภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิสัยปฏิบัติร่วมกัน
 - (5) ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - (6) ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
 - (7) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)

- 7. องค์ประกอบความเชื่อ มีดังนี้
 - (1) ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว
 - (2) ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ
 - (3) เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด
 - (4) เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ
 - (5) เชื่อในหลักของเหตุและผล
- 8. องค์ประกอบการถ่ายทอดประสบการณ์ มีดังนี้
 - (1) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด
 - (2) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า
 - (3) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์
 - (4) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด
 - (5) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา
- 9. องค์ประกอบการรับรู้ มีดังนี้
 - (1) รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน
 - (2) คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน
 - (3) รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน
 - (4) รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง

นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

- 10. องค์ประกอบเป็นผู้นำ มีดังนี้
 - (1) รอบรู้ไฝหาความรู้เพิ่มเติม
 - (2) ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น
 - (3) กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม
 - (4) อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์
 - (5) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล
 - (6) ได้รับความรักและความไว้วางใจ
 - (7) พิจารณาย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา

11. องค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

- (1) เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ
- (2) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
- (3) มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ
- (4) สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล
- (5) มีทักษะเพื่อการเรียนรู้
- (6) ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ

12. องค์ประกอบเป็นผู้ได้รับการยอมรับ มีดังนี้

- (1) สามารถทำงานดีเยี่ยม
- (2) ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น
- (3) วางตัวเหมาะสม
- (4) ทำงานสุขุมรอบคอบ
- (5) มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว
- (6) พร้อมให้ความเป็นธรรม
- (7) ยอมรับฟังความคิดเห็น
- (8) รับผิดชอบต่อหน้าที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ดังกล่าวในบทที่ 2 ว่า การวิจัยเรื่อง “ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” นี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เนื่องจากในการสร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานจากหลากหลายแหล่งอย่างหนักแน่นเข้มแข็งทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 2,275 รูป/คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557) จากโรงเรียนจำนวน 403 โรง มีซึ่งกระจายอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ที่มีการจัดเป็นกลุ่มโรงเรียนจำนวน 14 กลุ่ม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ตามทัศนะของ Gold (1980) และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบจากทัศนะของ Joreskog & Sorbom (1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ 1) Fixed Parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) Free Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระ โดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) Constrained Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร แต่นักวิจัยต้องการกำหนดค่าคงที่ให้กับพารามิเตอร์นั้น และมักใช้ในการปรับโมเดล โดยมีเหตุผลในการเลือกแบบ Free Parameter เพราะโมเดลในการวิจัยนี้เป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model: CFA Model) ซึ่งระหว่างตัวแปรมีเส้นอิทธิพล ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 12 ตัวแปร และเส้นอิทธิพล จำนวน 16 เส้น รวมทั้งหมด 33 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 660 รูป/คน

จากประชากรจำนวน 2,275 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) ของจำนวนประชากรที่เป็นครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในแต่ละกลุ่ม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) ด้วยโปรแกรม

คอมพิวเตอร์ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้จำนวนรวม 660 คน ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 3.1 สุ่มอย่างง่ายแบบแบ่งสัดส่วน

ตารางที่ 3.1 กลุ่ม จังหวัด ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่	จังหวัด	ประชากร (รูป/คน)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป/คน)
1	กรุงเทพมหานคร นครปฐม ปทุมธานี ยะลา สตูล นครศรีธรรมราช	110	32
2	สุราษฎร์ธานี ชุมพร สงขลา ตรัง ระนอง กระบี่ ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี	59	17
3	ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท อุทัยธานี	74	21
4	นครสวรรค์ กำแพงเพชร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก พิจิตร ตาก	152	44
5	เชียงใหม่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน	310	90
6	ลำปาง เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน	448	130
7	หนองบัวลำภู เลย ขอนแก่น	268	78
8	อุดรธานี หนองคาย สกลนคร บึงกาฬ	170	49
9	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ โยธธร มุกดาหาร	152	44
10	มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด นครพนม	183	53
11	นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์	236	68
12	ฉะเชิงเทรา นครนายก ชลบุรี ระยอง ปราจีนบุรี สระแก้ว ตราด	90	26
13	กรุงเทพมหานคร เชียงราย ชลบุรี	13	5
14	กรุงเทพมหานคร อุดรธานี สงขลา	10	3
รวม		2,275	660

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นต่อการแสดงออกในตัวเองของผู้แนะแท่งจริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถามรายละเอียด ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนข้อคำถาม
ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)	ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness)	5	5
	ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)	5	5
	จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development)	8	8
สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)	การมีส่วนร่วม (Participation)	5	5
	ความไว้วางใจ (Trust)	6	6
	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)	7	7
ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)	ความเชื่อ (Beliefs)	5	5
	การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience)	5	5
	การรับรู้ (Perception)	4	4
นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)	เป็นผู้นำ (Be Leader)	7	7
	เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)	6	6
	เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized)	8	8
	รวม	71	71

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานตามทัศนะของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) และโดยคำนึงถึงข้อแนะนำที่ว่า “การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้อามาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น” (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสวง ปิ่นมณี, 2529 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561)

ดังนั้นการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2 ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3 ศึกษาทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อคำถามจากตัวบ่งชี้

3.3.4 สร้างแบบตรวจสอบ 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน

ชุดที่ 2 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (ดูภาคผนวก ก)

ชุดที่ 3 แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม (ดูภาคผนวก ข)

นำแบบตรวจสอบทั้ง 3 ชุดดังกล่าว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ (ดูหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ค และดูรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ง)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index Of Congruence: IOC) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$ เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง $\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและ N แทนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 (ดูผลการตรวจสอบค่า IOC ในภาคผนวก จ) ส่วนการตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถามเป็นการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา จากนั้นนำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไข และสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (ดูแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในภาคผนวก ฉ)

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจริง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอน บาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งผลจากการทดลองใช้ (Try-Out) แบบสอบถามใน

งานวิจัยนี้ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของความเชื่อมั่น
1. ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness)	.857
2. สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)	.920
3. ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)	.916
4. นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)	.900
โดยรวม	.963

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อแจ้งให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม (ดูหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคผนวก ข)

3.4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์ หากพบว่าครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษายังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งและส่งไปทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) จนได้รับจำนวนแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง 527 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.85 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 660 ราย

แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน พบว่า มีการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ ซึ่งจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืน 527 ฉบับนี้ เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลักที่แสดงในบทที่ 4 พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .911-.943 แสดงให้เห็นว่า จำนวนแบบสอบถามหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเพียงพอ จึงได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยข้อมูลในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์กำหนด สำหรับการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้นเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่แล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูล ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย โดยมีเกณฑ์การแปลความที่พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (สุทธิธัช คนกาญจน์, 2547)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมุติฐาน ประกอบด้วย 71 ตัวบ่งชี้จาก 12 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งเนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเท่านั้น

ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ขั้นตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยถือว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts, & Moustaki, 2011) โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบจากโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยก่อน จากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

(1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย เพื่อพิจารณาว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบรวม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor & Wu, 2012)

(2) ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias & Carlson, 2010)

(3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO ซึ่ง Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

หากผลการตรวจสอบพบว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปสู่การองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป โดยมีค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ

- (1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading Matrix) ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading:) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) และค่าที (t)
- (2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
- (3) ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient: FS)
- (4) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (Error: e)
- (5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร
- (6) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/Df)
- (7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)
- (8) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI)
- (9) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI)

(10) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)

(11) ดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index: NFI)

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของสเกลองค์ประกอบย่อย ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis) ดังกล่าวข้างต้น

หากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป แต่เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ จะนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปสร้างสเกลองค์ประกอบแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันกับการใช้ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (เพชรณี วิริยะสืบพงศ์, 2545) แต่ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อย โดยพิจารณาจากเกณฑ์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) มีค่าสถิติที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งดังกล่าวข้างต้น

3.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการศึกษาข้อเขียนของ Hair, Black, Babin & Anderson (2010) เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) และกลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหยัด (Parsimony Fit Indices) ดังมีรายละเอียดของค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ดังนี้

3.6.1 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.1.1 ไค-สแควร์ (Chi-Square) เกณฑ์ที่ใช้คือ ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-Value มากกว่า .05 แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์จะแปรผันตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนของตัวแปร หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เกินไป หรือจำนวนตัวแปรมีมากเกินไป อาจเป็นผลให้ได้ค่าไค-สแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-Value น้อยกว่า .05 ซึ่งไม่สามารถนำมาอธิบายหรือสนับสนุนความสอดคล้องของโมเดลได้

3.6.1.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า GFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.1.3 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 หรือ 0.08 โดยยิ่งค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.1.4 ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความสอดคล้อง (Normed Chi-Square หรือ Relative Chi-Square: CMIN/DF) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า CMIN/DF อยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่า ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดมากกว่า 750 หรืออาจจะน้อยกว่าแล้วแต่กรณี และเหมาะสมกับการวิเคราะห์สำหรับโมเดลที่มีความซับซ้อนหรือมีจำนวนตัวแปรในโมเดลมาก ๆ

3.6.2 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) แตกต่างจากดัชนีความสอดคล้องกลุ่มแรก ซึ่งเป็นอีกทางเลือกในการใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลในความจำเพาะบางปัจจัยของโมเดล ซึ่งอาจเกิดจากการสร้างตัวแปรทางทฤษฎีที่หลากหลาย (Multi-Item Construct) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.2.1 ดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสฐาน (Normed Fit Index: NFI) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า NFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนิยมใช้กับโมเดลที่มีความซับซ้อน

3.6.2.2 ดัชนีความสอดคล้องของ Tucker and Lewis (Tucker Lewis Index: TLI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.2.3 ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นค่าดัชนีที่ปรับปรุงขึ้นจากค่าดัชนี NFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.2.4 ดัชนีที่ไม่เกี่ยวกับศูนย์กลางสัมพัทธ์ (Relative Non-Centrality Index: RNI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหยัด (Parsimony Fit Indices) ใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่คำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (DF) จำนวนตัวแปรและขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์ มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

3.6.3.1 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (DF) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3.2 ดัชนีความประหยัดของระดับความสอดคล้อง (Parsimony Normed Fit Index: PNFI) ซึ่งนำ NFI มาปรับแก้ มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการศึกษาทัศนะของ Hair et al (2010) ดังกล่าว และจากข้อเสนอแนะของ Holmes-Smith (2006) ที่เสนอแนะว่า ควรใช้ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องอย่างน้อย 1 ตัวจากค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสมในการใช้ค่าสถิติเพื่อเป็นเกณฑ์ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิจัยนี้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความ สอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1.ค่า CMIN/DF	มีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 -1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 -1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. ค่า CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 -1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
6. ค่า NFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 -1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.7 การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามก่อน จากนั้นจึงจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน 2) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของภาวะผู้นำที่แท้จริงเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 3) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริง

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness)	SA
ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness)	SAE
ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)	SAA
จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development)	SAC
สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)	ER
การมีส่วนร่วม (Participation)	ERP
ความไว้วางใจ (Trust)	ERT
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)	ERS
ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)	PV
ความเชื่อ (Beliefs)	PVB
การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience)	PVE
การรับรู้ (Perception)	PVP

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)	LH
เป็นผู้นำ (Be Leader)	LHL
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)	LHP
เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized)	LHR

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าเฉลี่ย (Mean)	$\bar{X}$
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	S.D.
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)	C.V.
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)	R
ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)	R^2
น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	λ
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	SE
ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ	FS
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้	E
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P < 0.01$)	**
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)	*
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square)	CMIN/DF
ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)	RMSEA
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)	GFI
ดัชนีวัดระดับความความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)	AGFI
ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)	CFI
ดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติ (Normed Fit Index)	NFI

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 527 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.85 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 660 ราย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	417	79.13
หญิง	110	20.80
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	36	6.83
31 -40 ปี	220	41.74
41 -50 ปี	225	42.69
51 -60 ปี	46	8.72
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	13.85
ปริญญาตรี	325	61.66
ปริญญาโท	123	23.33
ปริญญาเอก	6	1.13
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	94	17.85
11 -20 ปี	295	55.97
21-30 ปี	132	25.04
31 ปีขึ้นไป	6	1.13
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 รูป)	175	33.20
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 -300 รูป)	259	49.14
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 รูปขึ้นไป)	93	17.64

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 พบว่า ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.13 ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 31-40 ปี และช่วง 41-50 ปี รวมกันคิดเป็นร้อยละ 84.43 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.66 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี และ 21-30 ปี รวมกันคิดเป็นร้อยละ 81.01 และส่วนใหญ่เป็นครูในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.14

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้เกณฑ์ (1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-3 (2) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 (3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) (4) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI (5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) (6) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.003)

4.3.4 ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ ดังนี้ (1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ (2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน

จากผลการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน ปรากฏผลการตรวจสอบ โดยพิจารณาจากค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน

องค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC
ภาวะผู้นำ ที่แท้จริง	1) ตระหนักในตนเอง	0.95
	2) สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์	0.97
	3) ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ	0.96
	4) นำด้วยหัวใจ	0.98

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC
ตระหนักรู้ ในตนเอง	1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	1.00
	2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง	1.00
	3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา	0.87
สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์	1) การมีส่วนร่วม	0.96
	2) ความไว้วางใจ	0.96
	3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.00
ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ	1) ความเชื่อ	1.00
	2) การถ่ายทอดประสบการณ์	1.00
	3) การรับรู้	0.90
นำด้วยหัวใจ	1) เป็นผู้ผู้นำ	1.00
	2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	0.96
	3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ	1.00
ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	1) รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง	1.00
	2) กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด	1.00
	3) นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน	1.00
	4) ตระหนักรู้ศักยภาพของตน	1.00
	5) พึ่งพาตนเองมีความมั่นใจในตนเองมีพลังในตน	1.00
ประเมินตนเอง ได้อย่างถูกต้อง	1) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด	1.00
	2) ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต	1.00
	3) ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต	1.00
	4) รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม	1.00
	5) ทบทวนการปฏิบัติของตน	1.00
จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา	1) ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น	0.80
	2) เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	1.00
	3) ไม่เอารัดเอาเปรียบ	0.80
	4) มีความยุติธรรม	1.00
	5) รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน	1.00
	6) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น	0.80
	7) มองโลกในแง่ดี	0.80
	8) ยึดมั่นในระบบบรรณานุกรม	0.80
	1) ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ	0.80
	2) ร่วมวางแผน	1.00
การมีส่วนร่วม	3) ร่วมปฏิบัติงาน	1.00
	4) ร่วมรับผิดชอบผล	1.00
	5) ร่วมติดตามประเมินผล	1.00

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC
ความไว้วางใจ	1) คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น	0.80
	2) เชื่อมมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น	1.00
	3) มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต	1.00
	4) มั่นใจในความยุติธรรม	1.00
	5) มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ	1.00
	6) มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์	1.00
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1) ร่วมกำหนดทิศทางการอนาคต	1.00
	2) มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง	1.00
	3) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน	1.00
	4) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.00
	5) ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์	1.00
	6) ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	1.00
	7) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์	1.00
ความเชื่อ	1) ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว	1.00
	2) ยอมรับเคารพและเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ	1.00
	3) เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด	1.00
	4) เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ	1.00
	5) เชื่อในหลักของเหตุและผล	1.00
การถ่ายทอดประสบการณ์	1) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด	1.00
	2) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า	1.00
	3) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์	1.00
	4) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด	1.00
	5) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา	1.00
การรับรู้	1) รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน	1.00
	2) คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน	0.80
	3) รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน	1.00
	4) รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง	0.80
เป็นผู้นำ	1) รอบรู้เฝ้าหาความรู้เพิ่มเติม	1.00
	2) ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น	1.00
	3) กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม	1.00
	4) อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์	1.00
	5) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล	1.00
	6) ได้รับความรักและความไว้วางใจ	1.00
	7) พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา	1.00

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	IOC
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	1) เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ	1.00
	2) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	1.00
	3) มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ	1.00
	4) สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล	1.00
	5) มีทักษะเพื่อการเรียนรู้	0.80
	6) ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ	1.00
เป็นผู้ได้รับการยอมรับ	1) สามารถทำงานดีเยี่ยม	1.00
	2) ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น	1.00
	3) วางตัวเหมาะสม	1.00
	4) ทำงานสุจริตรอบคอบ	1.00
	5) มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว	1.00
	6) พร้อมให้ความเป็นธรรม	1.00
	7) ยอมรับฟังความคิดเห็น	1.00
	8) รับผิดชอบต่อหน้าที่	1.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน มีความสอดคล้องกัน (Congruence) เนื่องจากมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.80 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 0.50

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่กำหนดว่าตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไปผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลักแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

ข้อ	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความตระหนักในตนเอง (Self-awareness)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (emotional awareness)				
1	ฉันรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง ตระหนักในอารมณ์และความรู้สึกของตนจนรู้ว่าอะไรทำให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ	4.32	0.53	12.26
2	ฉันกล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสีติของตน	4.40	0.61	13.86
3	ฉันนับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำได้	4.45	0.60	13.48
4	ฉันตระหนักรู้ศักยภาพของตน การทำชีวิตให้มีความหมายและใช้ชีวิตให้คุ้มค่า	4.67	0.56	11.99
5	ฉันพึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน โดยสามารถดูแลตนเองได้ ไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือ	4.56	0.60	13.15
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง				
6	ฉันกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัดด้วยเป้าหมายชีวิตที่พึงประสงค์	4.72	0.55	11.65
7	ฉันปฏิบัติตามแผนการชีวิตที่กำหนดไว้	4.54	0.61	13.43
8	ฉันประเมินตนเองในการดำเนินชีวิตตามแผนที่กำหนดไว้	4.68	0.54	13.74
9	ฉันรับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน	4.32	0.51	11.53
10	ฉันทบทวนการปฏิบัติของตนเพื่อวิเคราะห์หาข้อดีที่ควรพัฒนาและข้อด้อยที่ควรกำจัดออกไป	4.66	0.57	12.23
องค์ประกอบย่อยที่ 3 จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา				
11	ฉันมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น	4.68	0.55	11.75
12	ฉันมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.49	0.57	12.69
13	ฉันไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.50	11.57
14	ฉันมีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.57	12.69
15	ฉันมีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน	4.25	0.65	15.29
16	ฉันมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและผู้อื่น	4.48	0.57	12.72
17	ฉันมองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ	4.28	0.50	11.68
18	ฉันยึดมั่นในระบบบรรณานุกรม	4.58	0.60	13.10
องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีส่วนร่วม				
19	ฉันร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.48	0.57	12.72
20	ฉันร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา	4.25	0.64	15.05
21	ฉันร่วมปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนด	4.33	0.49	11.31
22	ฉันมีส่วนร่วมรับผิดชอบผลจากการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ	4.50	0.59	13.11
23	ฉันร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมนั้น ๆ	4.55	0.56	12.30

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความไว้วางใจ				
24	ฉันคาดหวังผลในทางบวกจากคำพูด การกระทำหรือการตัดสินใจของผู้อื่น	4.24	0.66	15.56
25	ฉันมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น รวมทั้งมีความมั่นใจในความสามารถของพวกเขา	4.33	0.50	11.54
26	ฉันมีความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริตต่อกันและกัน	4.35	0.52	11.95
27	ฉันมีความมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บริหารหน่วยงาน	4.26	0.68	15.96
28	ฉันมีความมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.57	0.61	13.34
29	ฉันมีความมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์ ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.67	15.87
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน				
30	ฉันมีโอกาสร่วมกำหนดทิศทางอนาคตขององค์การ	4.26	0.63	14.78
31	ฉันมีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	4.32	0.53	12.26
32	ฉันมีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน	4.56	0.55	12.06
33	ฉันมีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน	4.26	0.64	15.02
34	ฉันมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์การ	4.29	0.51	11.88
35	ฉันให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ	4.58	0.57	12.44
36	ฉันมีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้น	4.58	0.61	13.31
องค์ประกอบหลักที่ 3 ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเชื่อ				
37	ฉันยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่วที่ส่งผลต่อตนเองและผู้อื่น	4.61	0.58	12.58
38	ฉันยอมรับ เคารพและเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ	4.24	0.66	15.56
39	ฉันเชื่อและเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด	4.58	0.57	12.44
40	ฉันมีความเชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ	4.69	0.55	11.72
41	ฉันเชื่อในหลักของเหตุและผลของการกระทำ	4.65	0.58	12.47
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การถ่ายทอดประสบการณ์				
42	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา	4.39	0.60	13.66
43	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน	4.22	0.66	15.63
44	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต	4.27	0.63	14.75
45	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดพร้อมส่งต่อองค์ความรู้ต่อไป	4.24	0.66	15.56
46	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่ได้มานอกจากการอ่านตำรา	4.47	0.57	12.75
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การรับรู้				
47	ฉันรับรู้ข้อมูลและการแปลงข้อมูลให้เป็นการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน	4.24	0.67	15.80
48	ฉันคำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน	4.23	0.64	15.13
49	ฉันรับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันมีความถูกต้อง	4.24	0.66	15.56

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	C.V.
50	ฉันรับรู้ความจริงของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันว่าเป็นจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง	4.57	0.62	13.56
องค์ประกอบหลักที่ 4 นำด้วยหัวใจ				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 เป็นผู้นำ				
51	ฉันรอบรู้ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือความรู้รอบตัวอยู่เสมอ	4.21	0.67	15.91
52	ฉันมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น	4.47	0.57	12.75
53	ฉันกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.25	0.62	14.58
54	ฉันอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อให้งานสำเร็จ	4.32	0.51	11.80
55	ฉันปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผลโดยปราศจากอคติ	4.33	0.52	12.00
56	ฉันได้รับความรักและความไว้วางใจจากหมู่คณะ	4.24	0.65	15.33
57	ฉันมีความสามารถพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลาตามความเป็นจริง	4.59	0.57	12.41
องค์ประกอบย่อยที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้				
58	ฉันตั้งใจเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ร่วมกันเสมอ	4.55	0.58	12.74
59	ฉันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	4.22	0.67	15.87
60	ฉันมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาขีดความสามารถของตนและอาชีพการงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.23	0.65	15.36
61	ฉันสร้างสรรค์งานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.58	12.74
62	ฉันมีทักษะในการจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่เข้มข้น	4.45	0.61	13.70
63	ฉันใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า	4.56	0.57	12.50
องค์ประกอบย่อยที่ 3 เป็นผู้ได้รับการยอมรับ				
64	ฉันมีขีดความสามารถในการทำงานดีเยี่ยม	4.24	0.65	15.33
65	ฉันรู้จักยืดหยุ่น เข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น	4.25	0.66	15.52
66	ฉันวางตัวเหมาะสมแก่ฐานะหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.24	0.64	15.09
67	ฉันพยายามทำงานด้วยความสุขุมรอบคอบ	4.26	0.63	14.78
68	ฉันมีความมุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวในการทำงาน	4.38	0.61	13.92
69	ฉันมีจิตใจพร้อมที่จะให้เป็นธรรมเสมอ	4.25	0.65	15.29
70	ฉันมีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.25	0.67	15.76
71	ฉันมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.40	0.61	13.86

หมายเหตุ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.49-0.67 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย

จากตารางที่ 4.5 เห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดิตรธรรม แผนกสามัญศึกษา มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบหลักความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) (2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) (3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-

Consciousness In Development) มีตัวบ่งชี้รวม 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25-4.72 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.43-15.29

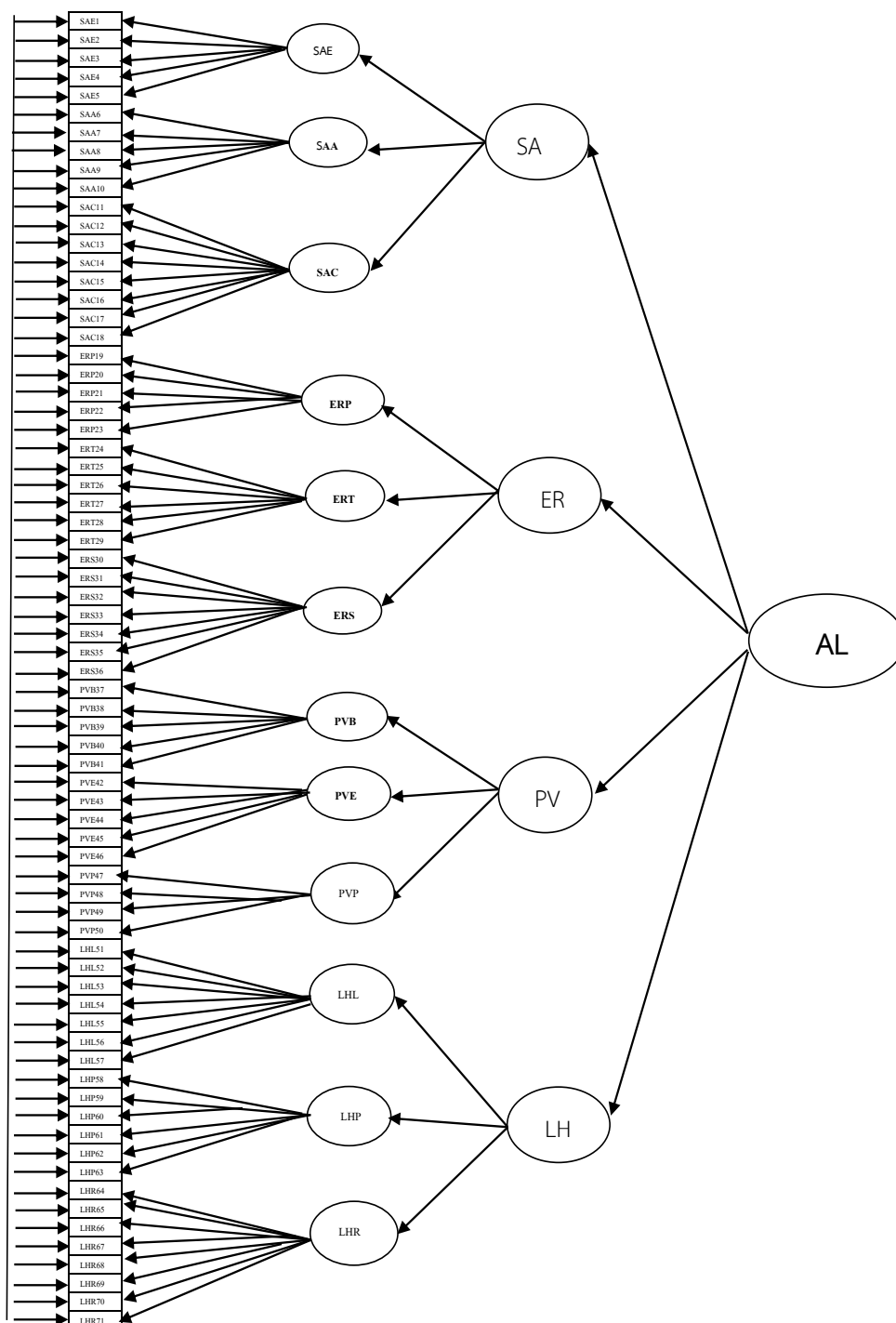
องค์ประกอบหลักการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การมีส่วนร่วม (Participation) (2) ความไว้วางใจ (Trust) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) มีตัวบ่งชี้รวม 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.22-4.58 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.31-15.96

องค์ประกอบการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความเชื่อ (Beliefs) (2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) (3) การรับรู้ (Perception) มีตัวบ่งชี้รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.22-4.69 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.72-15.80

องค์ประกอบนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) เป็นผู้นำ (Be Leader) (2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) (3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized) มีตัวบ่งชี้รวม 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21-4.59 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.80-15.91

4.3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีประกอบด้วย 71 ตัวบ่งชี้จาก 12 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



71 ตัวบ่งชี้

12 องค์ประกอบย่อย

4 องค์ประกอบหลัก

1 ตัวแปรวิจัย

ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม

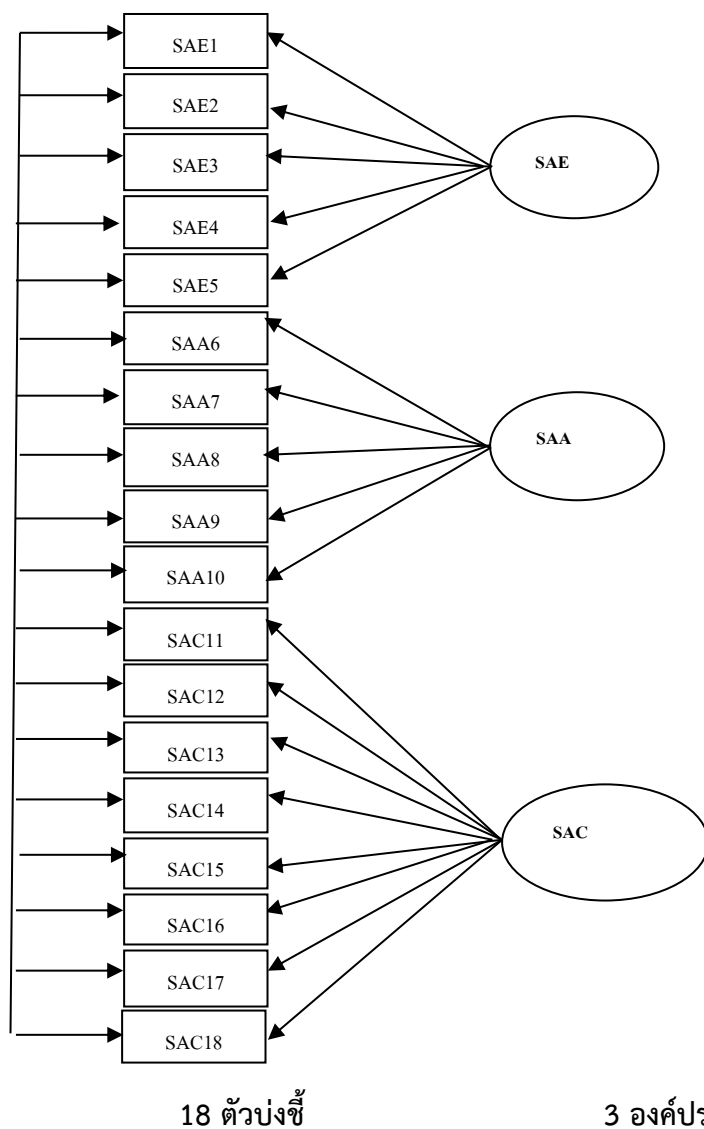
อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีข้อจำกัดในการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามในครั้งเดียวได้ สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่

สองได้เท่านั้น ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (Bartholomew, Knotts & Moustaki, 2011) ดังมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.3.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

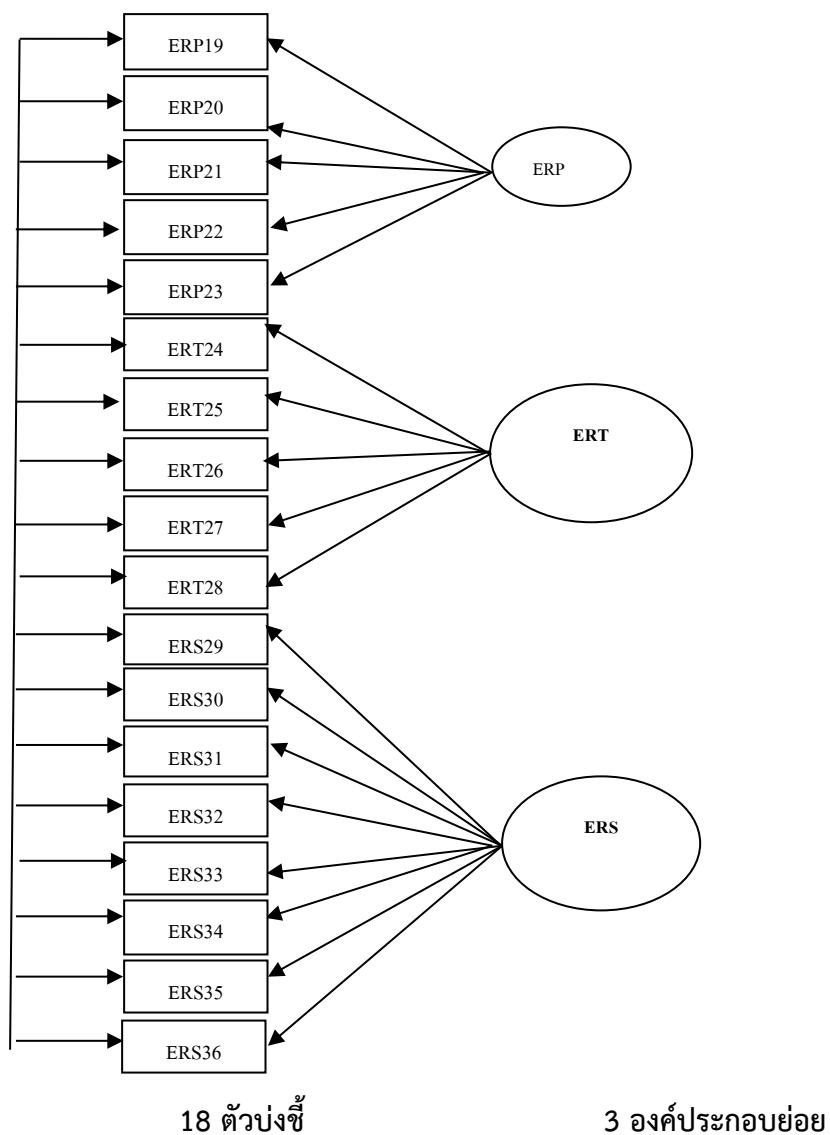
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัย และทักษะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป แต่เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจาก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 โมเดลการวัด ดังนี้

โมเดลการวัดที่ 1 องค์ประกอบหลักความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) (2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) (3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development) มีตัวบ่งชี้รวม 18 ตัวบ่งชี้



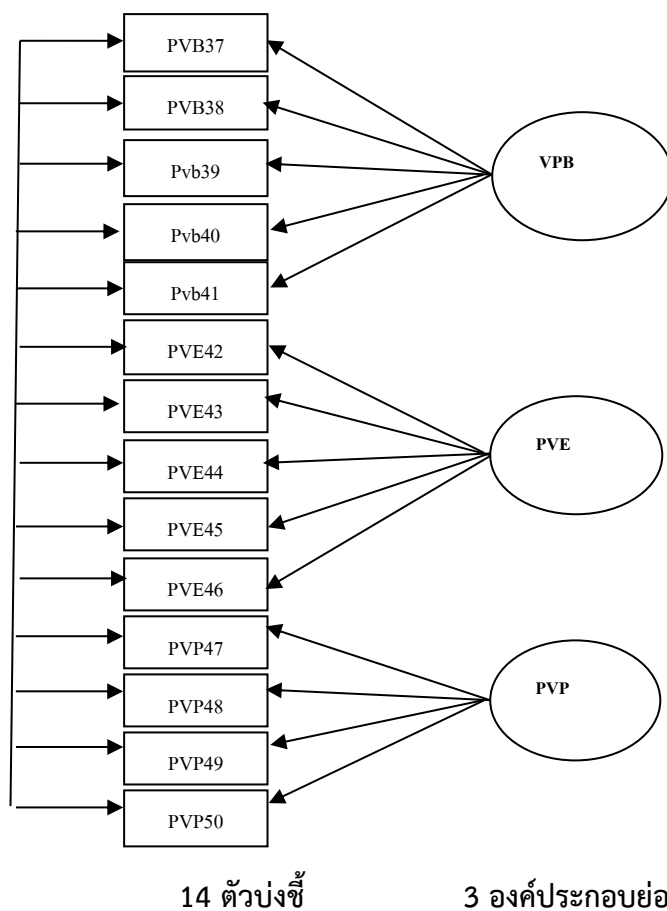
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

โมเดลการวัดที่ 2 องค์ประกอบหลักการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การมีส่วนร่วม (Participation) (2) ความไว้วางใจ (Trust) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) มีตัวบ่งชี้รวม 18 ตัวบ่งชี้



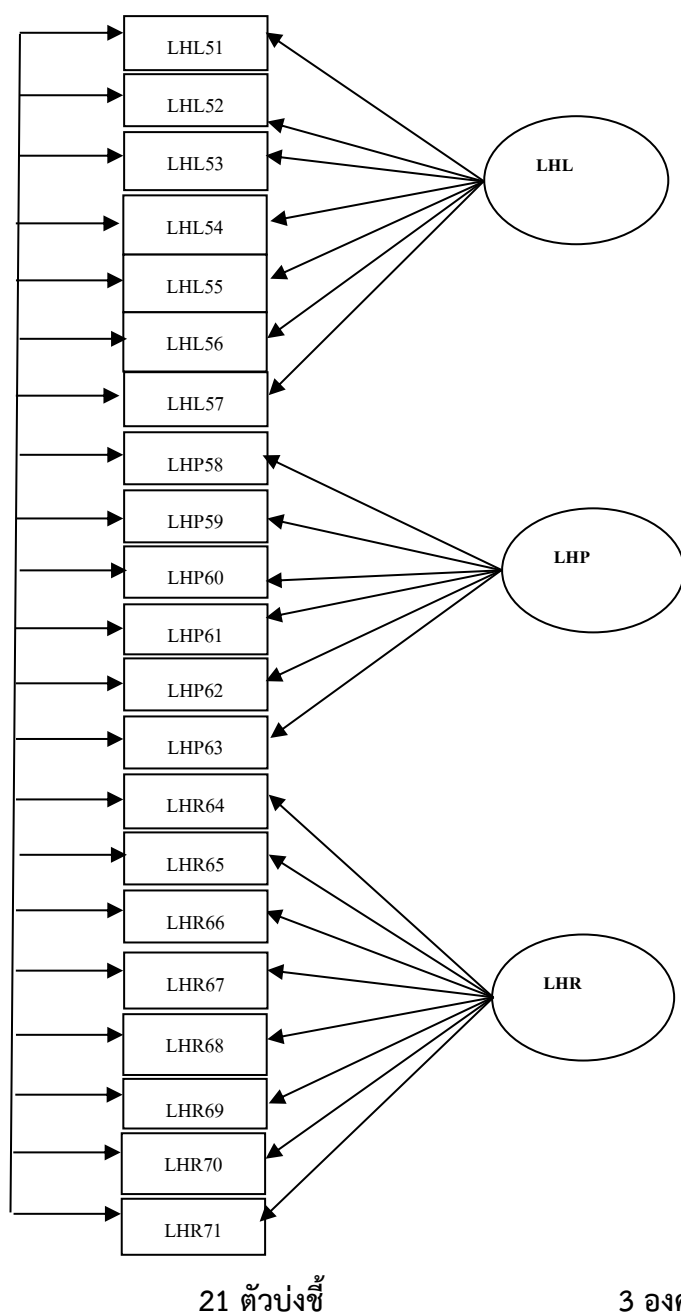
ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดของหลักการสร้างความสัมพันธ์
(Establishing Connected Relationships)

โมเดลการวัดที่ 3 องค์ประกอบการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความเชื่อ (Beliefs) (2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) (3) การรับรู้ (Perception) มีตัวบ่งชี้รวม 14 ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)

โมเดลการวัดที่ 4 องค์ประกอบนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) เป็นผู้นำ (Be Leader) (2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) (3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized) มีตัวบ่งชี้รวม 21 ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

นอกจากนั้น ได้วิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น (Probability) ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ และวิเคราะห์หาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test For Sampling Adequacy) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่าง ว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่งมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำแนกเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.6-4.9

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

ตัวบ่งชี้	SAE01	SAE02	SAE03	SAE04	SAE05	SAA06	SAA07	SAA08	SAA09	SAA10	SAC11	SAC12	SAC13	SAC14	SAC15	SAC16	SAC17	SAC18
SAE01	1.000																	
SAE02	.595**	1.000																
SAE03	.644**	.725**	1.000															
SAE04	.479**	.612**	.619**	1.000														
SAE05	.565**	.384**	.501**	.747**	1.000													
SAA06	.439**	.494**	.632**	.820**	.749**	1.000												
SAA07	.493**	.604**	.665**	.639**	.597**	.736**	1.000											
SAA08	.492**	.608**	.623**	.949**	.722**	.804**	.608**	1.000										
SAA09	.897**	.561**	.617**	.433**	.516**	.387**	.441**	.434**	1.000									
SAA10	.442**	.602**	.556**	.914**	.676**	.748**	.569**	.918**	.385**	1.000								
SAC11	.500**	.632**	.619**	.980**	.728**	.796**	.619**	.969**	.454**	.933**	1.000							
SAC12	.735**	.814**	.900**	.660**	.452**	.590**	.633**	.663**	.694**	.614**	.679**	1.000						
SAC13	.896**	.573**	.590**	.419**	.513**	.367**	.438**	.431**	.891**	.381**	.440**	.687**	1.000					
SAC14	.735**	.814**	.900**	.660**	.452**	.590**	.633**	.668**	.688**	.614**	.679**	.995**	.687**	1.000				
SAC15	.458**	.282**	.343**	.416**	.457**	.411**	.468**	.399**	.421**	.354**	.409**	.390**	.425**	.390**	1.000			
SAC16	.725**	.798**	.886**	.651**	.440**	.582**	.621**	.659**	.672**	.609**	.670**	.981**	.671**	.981**	.384**	1.000		
SAC17	.844**	.485**	.601**	.404**	.512**	.409**	.428**	.423**	.818**	.359**	.426**	.661**	.790**	.656**	.443**	.660**	1.000	
SAC18	.445**	.532**	.626**	.557**	.389**	.616**	.687**	.555**	.397**	.517**	.573**	.668**	.393**	.668**	.406**	.657**	.414**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดความตระหนักในตนเอง (SA) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ มีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ (SAC14) กับมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและผู้อื่น (SAC12) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.995 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน (SAC15) กับกล้าแสดงออกทางความรู้สึกรักความเชื่อและความคิด (SAE02) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.282

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของหลักการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

ตัวบ่งชี้	ERP19	ERP20	ERP21	ERP22	ERP23	ERT24	ERT25	ERT26	ERT27	ERT28	ERT29	ERS30	ERS31	ERS32	ERS33	ERS34	ERS35	ERS36
ERP19	1.000																	
ERP20	.366**	1.000																
ERP21	.646**	.422**	1.000															
ERP22	.599**	.323**	.452**	1.000														
ERP23	.788**	.466**	.515**	.491**	1.000													
ERT24	.363**	.938**	.424**	.318**	.459**	1.000												
ERT25	.643**	.407**	.906**	.452**	.508**	.409**	1.000											
ERT26	.596**	.361**	.804**	.410**	.481**	.356**	.848**	1.000										
ERT27	.373**	.857**	.402**	.315**	.457**	.850**	.388**	.335**	1.000									
ERT28	.345**	.421**	.464**	.491**	.424**	.435**	.443**	.413**	.406**	1.000								
ERT29	.348**	.862**	.408**	.325**	.393**	.878**	.399**	.356**	.803**	.359**	1.000							
ERS30	.315**	.904**	.411**	.277**	.392**	.905**	.391**	.344**	.830**	.349**	.847**	1.000						
ERS31	.601**	.385**	.853**	.455**	.478**	.360**	.819**	.782**	.376**	.398**	.407**	.407**	1.000					
ERS32	.474**	.339**	.549**	.567**	.369**	.320**	.526**	.486**	.337**	.645**	.300**	.271**	.500**	1.000				
ERS33	.349**	.940**	.417**	.314**	.438**	.932**	.421**	.383**	.857**	.387**	.881**	.905**	.412**	.315**	1.000			
ERS34	.618**	.389**	.832**	.429**	.533**	.370**	.809**	.804**	.367**	.449**	.372**	.325**	.795**	.531**	.389**	1.000		
ERS35	.444**	.425**	.432**	.520**	.585**	.396**	.426**	.411**	.429**	.654**	.373**	.355**	.422**	.661**	.405**	.446**	1.000	
ERS36	.644**	.394**	.453**	.314**	.752**	.413**	.417**	.382**	.376**	.478**	.349**	.325**	.387**	.294**	.383**	.424**	.409**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของหลักการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ มีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน (ERS33) กับร่วมวางแผน (ERP20) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.940 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน (ERS32) กับร่วมกำหนดทิศทางอนาคต (ERS30) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.271

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)

ตัวบ่งชี้	PVB37	PVB38	PVB39	PVB40	PVB41	PVE42	PVE43	PVE44	PVE45	PVE46	PVP47	PVP48	PVP49	PVP50
PVB37	1.000													
PVB38	.315**	1.000												
PVB39	.628**	.449**	1.000											
PVB40	.697**	.406**	.642**	1.000										
PVB41	.626**	.409**	.573**	.751**	1.000									
PVE42	.688**	.321**	.679**	.454**	.375**	1.000								
PVE43	.316**	.955**	.431**	.397**	.395**	.317**	1.000							
PVE44	.301**	.914**	.446**	.390**	.399**	.283**	.889**	1.000						
PVE45	.318**	.939**	.442**	.411**	.419**	.292**	.921**	.907**	1.000					
PVE46	.794**	.376**	.787**	.530**	.445**	.822**	.365**	.360**	.360**	1.000				
PVP47	.310**	.922**	.434**	.398**	.410**	.293**	.904**	.887**	.968**	.356**	1.000			
PVP48	.315**	.947**	.447**	.408**	.407**	.305**	.938**	.895**	.926**	.368**	.912**	1.000		
PVP49	.285**	.870**	.435**	.382**	.391**	.274**	.852**	.850**	.871**	.326**	.844**	.858**	1.000	
PVP50	.544**	.353**	.480**	.660**	.848**	.317**	.334**	.334**	.356**	.374**	.341**	.355**	.322**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน (PVP47) กับให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด (PVE45) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.968 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันมีความถูกต้อง (PVP49) กับให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด (PVE42) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.274

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (Lead With Heart)

ตัวบ่งชี้	LHL51	LHL52	LHL53	LHL54	LHL55	LHL56	LHL57	LHP58	LHP59	LHP60	LHP61	LHP62	LHP63	LHR64	LHR65	LHR66	LHR67	LHR68	LHR69	LHR70	LHR71
LHL51	1.000																				
LHL52	.343**	1.000																			
LHL53	.862**	.389**	1.000																		
LHL54	.357**	.629**	.407**	1.000																	
LHL55	.354**	.601**	.401**	.921**	1.000																
LHL56	.882**	.355**	.916**	.366**	.356**	1.000															
LHL57	.424**	.738**	.471**	.452**	.426**	.449**	1.000														
LHP58	.306**	.565**	.336**	.589**	.573**	.310**	.469**	1.000													
LHP59	.876**	.344**	.883**	.372**	.377**	.892**	.433**	.316**	1.000												
LHP60	.898**	.372**	.923**	.378**	.365**	.936**	.466**	.326**	.922**	1.000											
LHP61	.398**	.767**	.457**	.510**	.507**	.409**	.807**	.390**	.420**	.429**	1.000										
LHP62	.371**	.637**	.396**	.392**	.370**	.366**	.716**	.336**	.384**	.401**	.771**	1.000									
LHP63	.417**	.776**	.468**	.531**	.516**	.415**	.817**	.405**	.439**	.439**	.946**	.776**	1.000								
LHR64	.891**	.363**	.919**	.382**	.378**	.925**	.463**	.320**	.908**	.938**	.435**	.405**	.441**	1.000							
LHR65	.905**	.377**	.929**	.391**	.394**	.956**	.480**	.335**	.922**	.955**	.446**	.407**	.452**	.944**	1.000						
LHR66	.771**	.331**	.800**	.364**	.355**	.808**	.448**	.295**	.774**	.822**	.404**	.359**	.418**	.803**	.832**	1.000					
LHR67	.747**	.339**	.783**	.376**	.375**	.801**	.441**	.303**	.779**	.800**	.415**	.365**	.433**	.793**	.818**	.851**	1.000				
LHR68	.250**	.784**	.314**	.501**	.487**	.258**	.612**	.501**	.299**	.291**	.668**	.607**	.684**	.285**	.278**	.270**	.268**	1.000			
LHR69	.906**	.373**	.926**	.378**	.377**	.943**	.467**	.324**	.916**	.949**	.444**	.407**	.450**	.949**	.980**	.825**	.807**	.288**	1.000		
LHR70	.913**	.376**	.935**	.390**	.384**	.972**	.477**	.330**	.923**	.967**	.435**	.393**	.445**	.952**	.986**	.839**	.825**	.282**	.973**	1.000	
LHR71	.267**	.793**	.331**	.519**	.488**	.274**	.623**	.504**	.308**	.307**	.667**	.612**	.691**	.297**	.290**	.282**	.280**	.985**	.300**	.297**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (LHR70) กับยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น (LHR65) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.986 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เข้มแข็งเด็ดเดี่ยวในการทำงาน (LHR68) กับรอบรู้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม (LHL51) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.250

โดยภาพรวมผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จากตารางที่ 4.6–4.9 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลการวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และ .05 ($p < .05$) ทุกค่าแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไปได้

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลการวัดของความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) โมเดลการวัดของหลักการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) โมเดลการวัดการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) และโมเดลการวัดนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ปรากฏผลในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัด

โมเดล	Bartlett test of Sphericity	p	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy
ความตระหนักในตนเอง	19214.093	.000	.941
การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์	13552.112	.000	.918
การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ	12631.899	.000	.911
นำด้วยหัวใจ	23537.007	.000	.943

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 19214.093, 13552.112, 12631.899 และ 23537.007 ตามลำดับ ซึ่งมีความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) มีค่าอยู่ระหว่าง

.911-.943 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 71 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) โมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (SA) แสดงในตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบความตระหนักรู้ในตนเองแสดงในตารางที่ 4.12 และการสร้างโมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง แสดงในภาพที่ 4.6

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (SA)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
SA 1	SAE1	0.73	0.10	13.76**	0.02	0.54	0.13
	SAE2	0.81	0.15	11.90**	0.01	0.66	0.12
	SAE3	0.90	0.16	12.92**	0.01	0.81	0.07
	SAE4	0.65	0.08	16.86**	0.07	0.43	0.17
	SAE5	0.44	-	-	0.01	0.20	0.28
SA 2	SAA6	0.60	.044	21.43**	0.01	0.36	0.19
	SAA7	0.64	.066	16.77**	0.00	0.41	0.21
	SAA8	0.66	.029	34.72**	0.01	0.43	0.16
	SAA9	0.69	.067	14.95**	0.02	0.47	0.13
	SAA10	0.62	-	-	0.07	0.38	0.19
SA 3	SAC11	0.68	.051	18.30**	0.20	0.46	0.16
	SAC12	0.99	.063	22.54**	0.23	0.99	0.01
	SAC13	0.68	.056	15.42**	0.02	0.47	0.13
	SAC14	0.99	.063	22.54**	0.40	0.99	0.01
	SAC15	0.39	.060	10.52**	0.01	0.15	0.36
	SAC16	0.98	.063	22.28**	0.04	0.96	0.01
	SAC17	0.66	.054	15.30**	0.01	0.43	0.14
	SAC18	0.66	-	-	0.01	0.44	0.20

CMIN/DF = 1.003, RMSEA = 0.002, GFI = 0.993, AGFI = 0.970 CFI = 1.000, NFI = 0.998

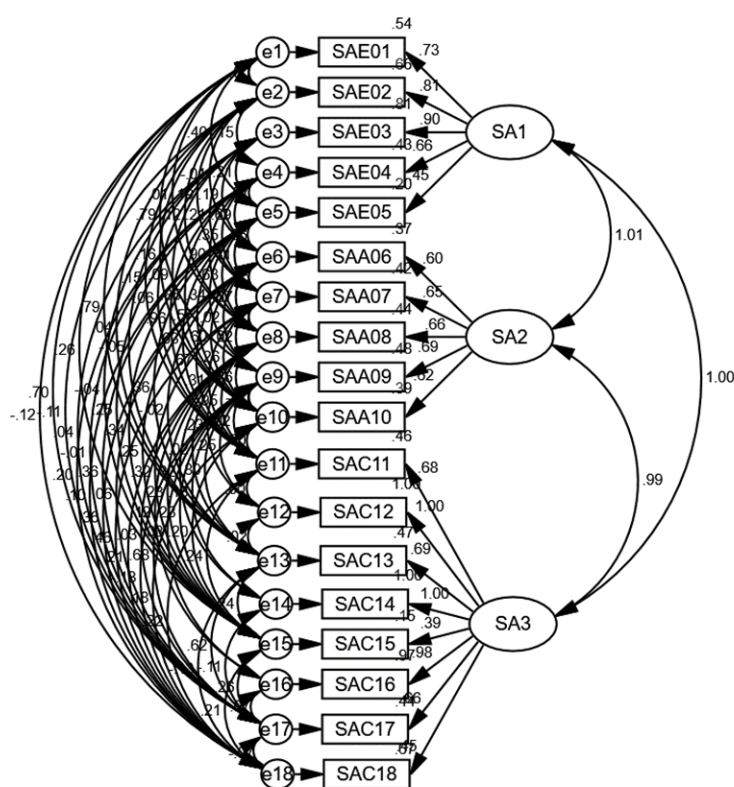
** p < .01

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบของความตระหนักรู้ในตนเอง (SA)

องค์ประกอบย่อย	SA 1	SA 2	SA 3
SA 1	1.000		
SA 2	.928**	1.000	
SA 3	.919**	.861**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.11-4.12 สามารถสร้างโมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) ได้ดังภาพที่ 4.6



CMIN/DF=1.003, RMSEA=.002, GFI=.993, AGFI=.970, CFI=1.000, NFI=.998,

ภาพที่ 4.6 โมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

จากตารางที่ 4.11 และ 4.12 และภาพที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ที่พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.003 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.002 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index:

GFI) เท่ากับ 0.993 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปัทสนาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 0.998

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.11 และภาพที่ 4.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 18 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.39-0.99 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R²) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.12 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของความตระหนักในตนเอง (SA) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.861-0.928 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's Approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำหรับโมเดลการวัดของความตระหนักในตนเอง (SA) ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$SA\ 1 = (SAE1+SAE2+SAE3+SAE4+SAE5) = (0.54+0.66+0.81+0.43+0.20) = 2.64$$

$$SA\ 2 = (SAA6+SAA7+SAA8+SAA9+SAA10) = (0.36+0.41+0.43+0.47+0.38) = 2.05$$

$$SA\ 3 = (SAC11+SAC12+SAC13+SAC14+SAC15+SAC16+SAC17+SAC18) = (0.46+0.99+0.47+0.99+0.15+0.96+0.43+0.44) = 4.89$$

2) โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) แสดงในตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) แสดงในตารางที่ 4.14 และการสร้างโมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) แสดงในภาพที่ 4.7

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
ER 1	ERP19	0.81	0.05	15.14**	0.01	0.14	0.28
	ERP20	2.36	0.18	13.07**	0.09	0.94	0.03
	ERP21	0.83	0.07	11.42**	0.02	0.19	0.20
	ERP22	0.74	0.08	9.18**	0.01	0.11	0.31
	ERP23	1.00	-	-	0.01	0.22	0.25
ER 2	ERT24	1.05	0.02	46.75**	0.28	0.94	0.03
	ERT25	0.35	0.03	11.54**	0.02	0.18	0.21
	ERT26	0.32	0.03	9.93**	0.05	0.14	0.23
	ERT27	0.99	0.03	35.71**	0.07	0.79	0.10
	ERT28	0.43	0.04	11.42**	0.01	0.18	0.31
	ERT29	1.00	-	-	0.09	0.83	0.08
ER 3	ERS30	2.44	0.24	10.32**	0.02	0.85	0.06
	ERS31	0.94	0.10	9.32**	0.06	0.18	0.23
	ERS32	0.77	0.10	7.64**	0.01	0.11	0.27
	ERS33	2.55	0.24	10.68**	0.01	0.91	0.04
	ERS34	0.84	0.09	9.22**	0.02	0.16	0.22
	ERS35	1.01	0.11	9.38**	0.01	0.18	0.27
	ERS36	1.00	-	-	0.02	0.15	0.32

CMIN/DF = 0.969, RMSEA = 0.000, GFI = 0.994, AGFI = 0.971, CFI = 1.000, NFI = 0.998

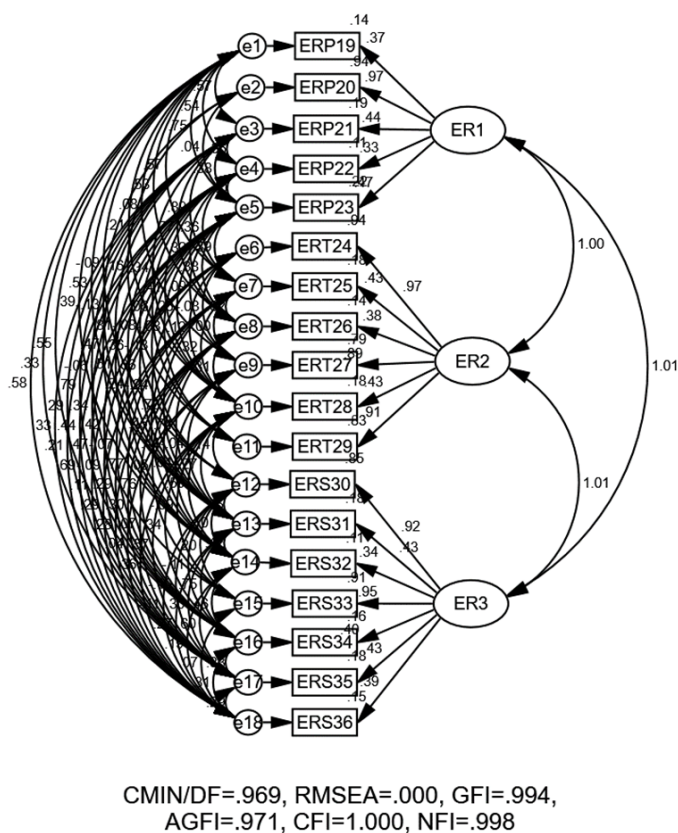
** p < .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)

องค์ประกอบย่อย	ER 1	ER 2	ER 3
ER 1	1.000		
ER 2	.825**	1.000	
ER 3	.891**	.919**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 4.13 และ 4.14 สามารถสร้างโมเดลการวัดของการสร้างความร่วมมือได้ดังภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)

จากตารางที่ 4.13 และ 4.14 และภาพที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) ที่พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) 0.969 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.971 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 0.998

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.13 และภาพที่ 4.7 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 18 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.32-2.55 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.14 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความ

แปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.825-0.919 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's Approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำหรับโมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$ER\ 1 = (ERP19+ERP20+ERP21+ERP22+ERP23) = (0.14+0.94+0.19+0.11+0.22) = 1.60$$

$$ER\ 2 = (ERT24+ERT25+ERT26+ERT27+ERT28+ERT29) = (0.94+0.18+0.14+0.79+0.18+0.83) = 3.06$$

$$ER\ 3 = (ERS30+ERS31+ERS32+ERS33+ERS34+ERS35+ERS36) = (0.85+0.18+0.11+0.91+0.16+0.18+0.15) = 2.53$$

3) โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (Practicing Your Values)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV) แสดงในตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV) แสดงในตารางที่ 4.16 และการสร้างโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV) แสดงในภาพที่ 4.8

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
PV 1	PVB37	0.76	0.07	10.00**	0.02	0.10	0.31
	PVB38	2.65	0.23	11.49**	0.13	0.97	0.01
	PVB39	1.07	0.09	11.77**	0.01	0.21	0.26
	PVB40	0.95	0.06	14.75**	0.01	0.17	0.26
	PVB41	1.00	-	-	0.01	0.18	0.28
PV 2	PVE42	0.83	0.06	12.91**	0.02	0.09	0.34
	PVE43	2.93	0.29	10.27**	0.07	0.94	0.03
	PVE44	2.69	0.26	10.19**	0.03	0.87	0.05
	PVE45	2.89	0.28	10.19**	0.01	0.91	0.04
	PVE46	1.00	-	-	0.03	0.15	0.28

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
PV 3	PVP47	2.85	0.30	9.38**	0.50	0.89	0.05
	PVP48	2.81	0.29	9.42**	0.08	0.94	0.03
	PVP49	2.64	0.28	9.26**	0.02	0.79	0.09
	PVP50	1.00	-	-	0.01	0.13	0.34

CMIN/DF = 1.116, RMSEA = 0.014, GFI = 0.994, AGFI = 0.974, CFI = 1.000 NFI = 0.998

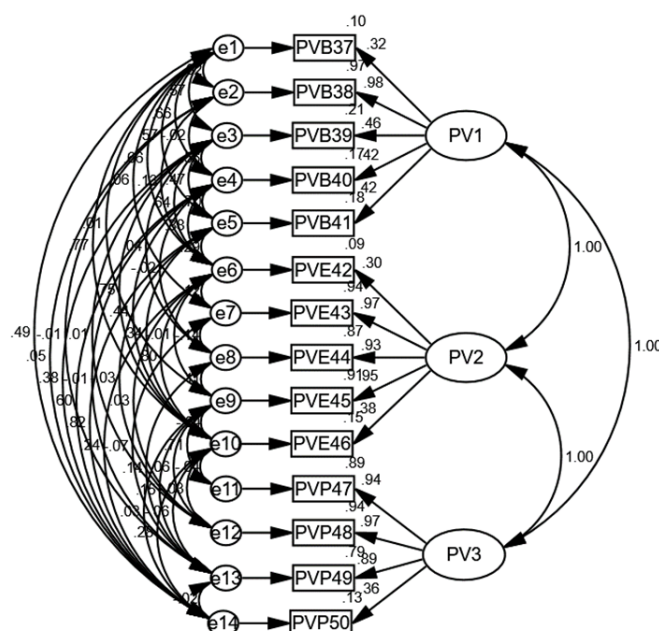
** p < .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV)

องค์ประกอบย่อย	PV 1	PV 2	PV 3
PV 1	1.000		
PV 2	.814**	1.000	
PV 3	.775**	.886**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 4.15-4.16 สามารถสร้างโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV) ได้ดังภาพที่ 4.8



CMIN/DF=1.116, RMSEA=.014, GFI=.994, AGFI=.974, CFI=1.000, NFI=.998,

ภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV)

จากตารางที่ 4.15 และ 4.16 และภาพที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV) ที่พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.116 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.014 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เท่ากับ 0.974 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติ (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.998

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.15 และภาพที่ 4.8 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.76-2.93 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R²) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.16 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.775-0.886 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่

ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Barlett's Approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำหรับโมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV) ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$PV\ 1 = (PVB37+PVB38+PVB39+PVB40+PVB41) = (0.10+0.97+0.21+0.17+0.18) = 1.63$$

$$PV\ 2 = (PVE42+PVE43+PVE44+PVE45+PVE46) = (0.09+0.94+0.87+0.91+0.15) = 2.96$$

$$PV\ 3 = (PVP47+PVP48+PVP49+PVP50) = (0.89+0.94+0.79+0.13) = 2.75$$

4) โมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) แสดงในตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบนำด้วยหัวใจ (LH) แสดงในตารางที่ 4.18 และการสร้างโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) แสดงในภาพที่ 4.9

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
		λ	SE	t			
LH 1	LHL51	2.24	0.17	13.44**	0.01	0.84	0.07
	LHL52	0.79	0.06	13.93**	0.01	0.14	0.28
	LHL53	2.13	0.16	13.56**	0.02	0.89	0.04
	LHL54	0.72	0.07	10.03**	0.02	0.15	0.22
	LHL55	0.73	0.07	9.83**	0.01	0.15	0.23
	LHL56	2.30	0.17	13.59**	0.06	0.94	0.03
	LHL57	1.00	-	-	0.01	0.23	0.25
LH 2	LHP58	0.72	0.08	8.49**	0.01	0.11	0.30
	LHP59	2.39	0.19	12.79**	0.01	0.86	0.06
	LHP60	2.40	0.19	12.87**	0.02	0.93	0.03
	LHP61	0.99	0.03	34.36**	0.02	0.20	0.26
	LHP62	0.95	0.06	15.99**	0.01	0.17	0.31
	LHP63	1.00	-	-	0.01	0.21	0.26
LH 3	LHR64	3.33	0.41	8.02**	0.01	0.92	0.03
	LHR65	3.46	0.43	8.00**	0.03	0.98	0.01

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

องค์ประกอบ ย่อย	ตัว บ่งชี้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ λ	SE	t	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R2)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
	LHR66	2.89	0.36	7.94**	0.01	0.71	0.12
	LHR67	2.78	0.35	7.88**	0.01	0.69	0.12
	LHR68	1.01	0.04	26.05**	0.19	0.08	0.33
	LHR69	3.42	0.42	8.04**	0.09	0.98	0.01
	LHR70	3.52	0.44	8.03**	0.14	0.99	0.01
	LHR71	1.00	-	-	0.18	0.10	0.34

CMIN/DF = 0.892, RMSEA = 0.000, GFI = 0.992, AGFI = 0.970, CFI = 1.000, NFI = 0.998

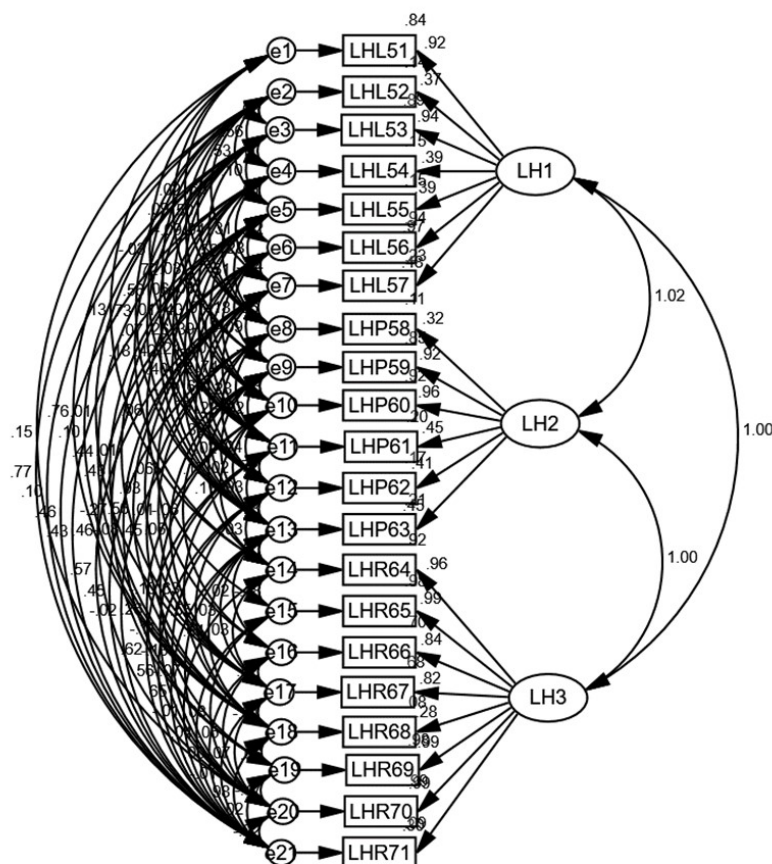
** p < .01

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบ
นำด้วยหัวใจ (LH)

องค์ประกอบย่อย	LH 1	LH 2	LH 3
LH 1	1.000		
LH 2	.916**	1.000	
LH 3	.912**	.874**	1.000

** p < .01

จากตารางที่ 4.17 และ 4.18 สามารถสร้างโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) ได้ดังภาพ
ที่ 4.9



CMIN/DF=1.104, RMSEA=.013, GFI=.989, AGFI=.962, CFI=1.000, NFI=.997

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH)

จากตารางที่ 4.17 และ 4.18 และภาพที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) ที่พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) เท่ากับ 0.892 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error Of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-Of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.992 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-Of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.970 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 0.998

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.17 และ 4.18 และภาพที่ 4.9 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.72-3.52 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยัง

สามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.874-0.916 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's Approach (นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2553) เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำหรับโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$LH\ 1 = (LHL51+LHL52+LHL53+LHL54+LHL55+LHL56) = (0.84+0.14+0.89+ 0.15+0.15+0.94+0.23) = 3.34$$

$$LH\ 2 = (LHP58+LHP59+LHP60+LHP61+LHP62+LHP63) = (0.11+0.86+0.93+0.20+0.17+0.21) = 2.48$$

$$LH\ 3 = (LHR64+LHR65+LHR66+LHR67+LHR68+LHR69+LHR70+LHR71) = (0.92+0.98+0.71+0.69+0.08+0.98+0.99+0.10) = 5.45$$

โดยภาพรวม จากตารางที่ 4.10 และ 4.17 และภาพที่ 4.6-4.9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทั้ง 4 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และนำผลการวิเคราะห์สำหรับการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย (Factor Scales) โดยวิธีแบบ Bartlett's approach เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย จำนวน 12 ตัว ได้ดังสมการ

$$SA\ 1 = (SAE1+SAE2+SAE3+SAE4+SAE5) = (0.54+0.66+0.81+0.43+0.20) = 2.64$$

$$SA\ 2 = (SAA6+SAA7+SAA8+SAA9+SAA10) = (0.36+0.41+0.43+0.47+0.38) = 2.05$$

$$SA\ 3 = (SAC11+SAC12+SAC13+SAC14+SAC15+SAC16+SAC17+SAC18) = (0.46+0.99+0.47+0.99+0.15+0.96+0.43+0.44) = 4.89$$

$$ER\ 1 = (ERP19+ERP20+ERP21+ERP22+ERP23) = (0.14+0.94+0.19+0.11+0.22) = 1.60$$

$$ER\ 2 = (ERT24+ERT25+ERT26+ERT27+ERT28+ERT29) = (0.94+0.18+0.14+ 0.79+0.18+0.83) = 3.06$$

$$ER\ 3 = (ERS30+ERS31+ERS32+ERS33+ERS34+ERS35+ERS36) = (0.85+0.18+0.11+0.91+0.16+0.18+0.15) = 2.53$$

$$PV\ 1 = (PVB37+PVB38+PVB39+PVB40+PVB41) = (0.10+0.97+0.21+0.17+0.18) = 1.63$$

$$PV\ 2 = (PVE42+PVE43+PVE44+PVE45+PVE46) = (0.09+0.94+0.87+0.91+0.15) = 2.96$$

$$PV\ 3 = (PVP47+PVP48+PVP49+PVP50) = (0.89+0.94+0.79+0.13) = 2.75$$

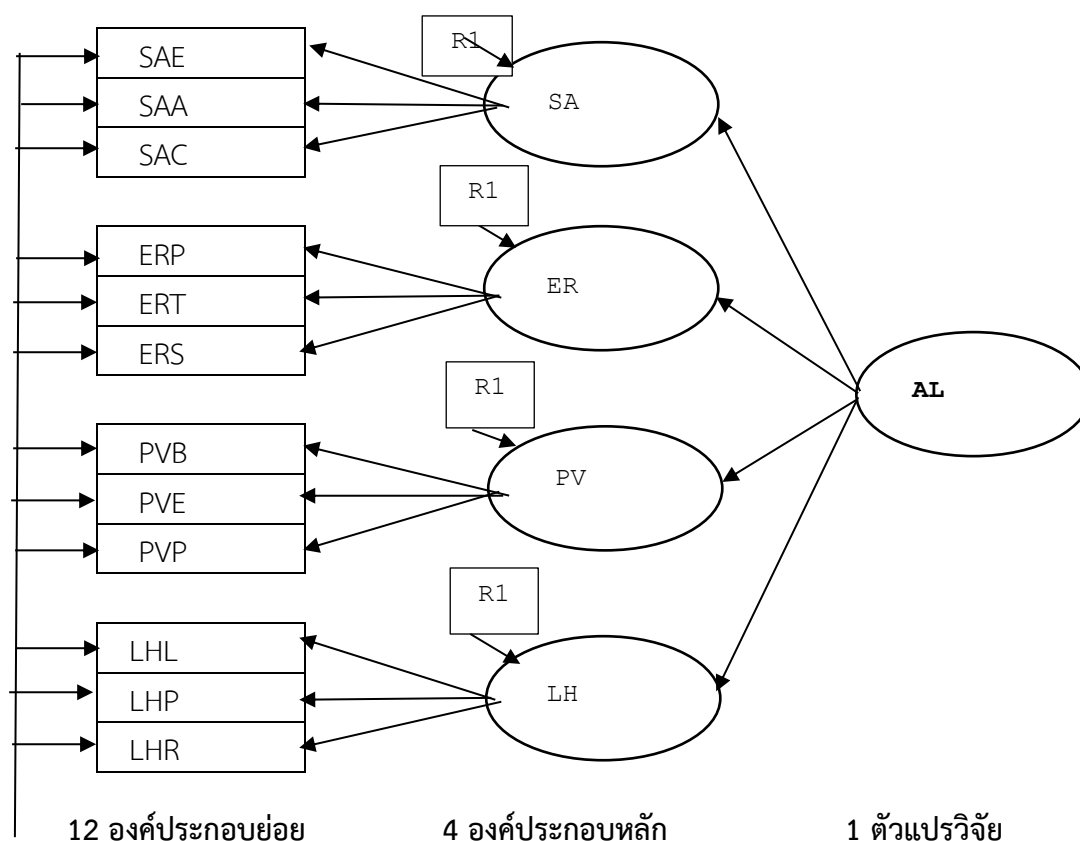
$$LH\ 1 = (LHL51+LHL52+LHL53+LHL54+LHL55+LHL56) = (0.84+0.14+0.89+0.15+0.15+0.94+0.23) = 3.34$$

$$LH\ 2 = (LHP58+LHP59+LHP60+LHP61+LHP62+LHP63) = (0.11+0.86+0.93+0.20+0.17+0.21) = 2.48$$

$$LH\ 3 = (LHR64+LHR65+LHR66+LHR67+LHR68+LHR69+LHR70+LHR71) = (0.92+0.98+0.71+0.69+0.08+0.98+0.99+0.10) = 5.45$$

5) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) จาก 12 องค์ประกอบย่อย ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น 12 ตัวดังกล่าวข้างบน และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักในตนเอง (SA) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) การปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV) และนำด้วยหัวใจ (LH) ดังแสดงโมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยทั้ง 12 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเพื่อพิจารณาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

รวมถึงการวิเคราะห์หาค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias, & Carlson, 2010) และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 12 ตัว

ตัวบ่งชี้	SA1	SA2	SA3	ER1	ER2	ER3	PV1	PV2	PV3	LH1	LH2	LH3
SA1	1.000											
SA2	.928**	1.000										
SA3	.919**	.861**	1.000									
ER1	.904**	.867**	.960**	1.000								
ER2	.697**	.674**	.779**	.825**	1.000							
ER3	.819**	.798**	.867**	.891**	.919**	1.000						
PV1	.870**	.905**	.886**	.890**	.808**	.890**	1.000					
PV2	.751**	.713**	.842**	.879**	.897**	.871**	.814**	1.000				
PV3	.584**	.618**	.668**	.718**	.899**	.836**	.775**	.886**	1.000			
LH1	.789**	.748**	.895**	.909**	.920**	.926**	.844**	.939**	.857**	1.000		
LH2	.838**	.838**	.898**	.893**	.850**	.904**	.918**	.906**	.832**	.916**	1.000	
LH3	.675**	.656**	.762**	.809**	.913**	.850**	.767**	.965**	.917**	.912**	.874**	1.000

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (LH3) กับการถ่ายทอดประสบการณ์ (PV2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.965 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การรับรู้ (PV3) กับประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (SA2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.618 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของโมเดล ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โมเดล	Bartlett test of Sphericity	p	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริง	13537.364	.000	0.878

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 13537.364 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.878 แสดงว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11

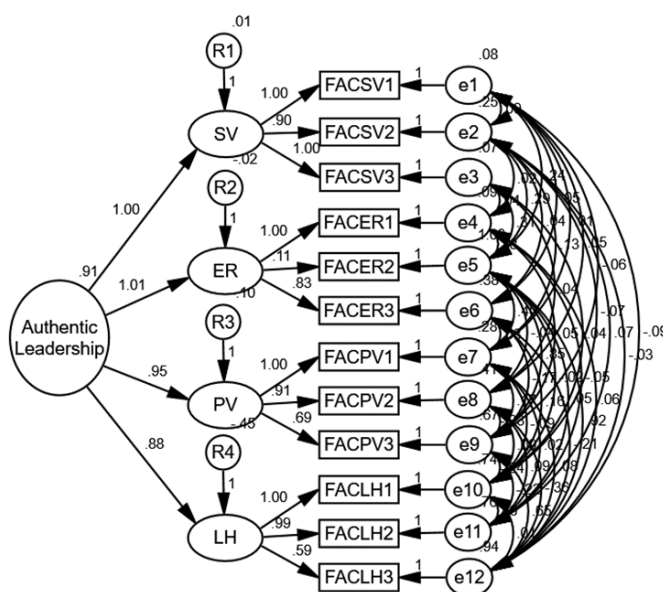
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

องค์ประกอบ	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	λ	SE	t	การพยากรณ์ (R2)	คะแนนองค์ประกอบ (FS)	
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบย่อยความตระหนักในตนเอง (SA)						
SA1	1.00	-	-	0.09	0.92	0.08
SA2	0.90	0.02	53.50**	0.43	0.75	0.25
SA3	1.00	0.02	57.03**	0.12	0.93	0.07
องค์ประกอบย่อยสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)						
ER1	1.00	-	-	0.57	0.91	0.09
ER2	1.09	0.04	25.06**	1.48	1.09	0.09
ER3	0.83	0.03	28.63**	0.84	0.62	0.38
องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามค่านิยมที่นับถือ (PV)						
PV1	1.00	-	-	0.77	0.72	0.28
PV2	0.91	0.04	24.97**	1.81	0.59	0.41
PV3	0.69	0.03	20.16**	0.28	0.34	0.67
องค์ประกอบย่อยนำด้วยหัวใจ (LH)						
LH1	1.00	-	-	0.47	0.81	0.19
LH2	0.99	0.04	27.09**	0.53	0.78	0.22
LH3	0.88	0.04	22.80**	0.90	0.62	0.38

CMIN/DF = 1.332, RMSEA = 0.023, GFI = 0.998, AGFI = 0.973, CFI = 1.000, NFI = 0.999

**p < .01

จากตารางที่ 4.21 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้ดังภาพที่ 4.11



**CMIN/DF=1.332, RMSEA=.023, GFI=.998,
AGFI=.973, CFI=1.000, NFI=1.000**

ภาพที่ 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

จากตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.332 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error Of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.023 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.973 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) เท่ากับ 1.000 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.11-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความตระหนักในตนเอง (SA) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.99 การสร้างเครือข่ายทางสังคม (ER) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.07 และการนำด้วยหัวใจ (LH) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

ที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เกิดจากองค์ประกอบของ ความตระหนักในตนเอง การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ และการนำด้วยหัวใจ ตามลำดับ

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง 4 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในการทำงานเหมือนกัน ดังสมการ

$$AL = (SA)+(ER)+(PV)+(LH) = (0.99+1.01+1.07+0.94) = 4.01$$

4.3.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 คือ ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997) ดังต่อไปนี้

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามเกณฑ์เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 (Farrell & Rudd, 2009) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

ตัวแปรวิจัย	องค์ประกอบหลัก	λ
ภาวะผู้นำที่แท้จริง (AL)	1. ตระหนักในตนเอง (SA)	0.99
	2. สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)	1.01
	3. ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV)	1.07
	4. นำด้วยหัวใจ (LH)	0.94

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 4 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) เท่ากับ 0.99 (2) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) เท่ากับ 1.01 (3) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) เท่ากับ 1.07 และ (4) และนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) เท่ากับ 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.70 ทุกค่า

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามเกณฑ์เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 (Tacc,1997) รายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	λ
ตระหนักในตนเอง (SA)	1. ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAE)	0.95
	2. ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (SAA)	0.86
	3. จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (SAC)	0.96
สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)	1. การมีส่วนร่วม (ERP)	0.95
	2. ความไวใจ (ERT)	1.04
	3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ERS)	0.78
ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV)	1. ความเชื่อ (PVB)	0.84
	2. การถ่ายทอดประสบการณ์ (PVE)	0.76
	3. การรับรู้ (PVP)	0.58
นำด้วยหัวใจ (LH)	1. เป็นผู้นำ (LHL)	0.89
	2. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (LHP)	0.88
	3. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (LHR)	0.78

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SA1) เท่ากับ .959 (2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (SA2) เท่ากับ .867 (3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (SA3) เท่ากับ .964 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วม (ER1) เท่ากับ .954 (2) ความไวใจ (ER2) เท่ากับ 1.04 และ (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ER3) เท่ากับ .788 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) ความเชื่อ (PV1) เท่ากับ .849 (2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (PV2) เท่ากับ .768 และ (3) การรับรู้ (PV3) เท่ากับ .580 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของการนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) เป็นผู้นำ (LH1) เท่ากับ .899 (2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (LH2) เท่ากับ .883 (3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (LH3) เท่ากับ .788 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามเกณฑ์เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 (Tacc, 1997) รายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ
ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAE)	1. รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง (SAE01)	0.73
	2. กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด (SAE02)	0.81
	3. นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน (SAE03)	0.90
	4. ตระหนักรู้ศักยภาพของตน (SAE04)	0.65
	5. พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน (SAE05)	0.44
ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (SAA)	6. กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด (SAA06)	0.60
	7. ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต (SAA07)	0.64
	8. ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต (SAA08)	0.66
	9. รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม (SAA09)	0.69
	10. ทบทวนการปฏิบัติของตน (SAA10)	0.62
จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (SAC)	11. ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น (SAC11)	0.68
	12. เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (SAC12)	0.99
	13. ไม่เอารัดเอาเปรียบ (SAC13)	0.68
	14. มีความยุติธรรม (SAC14)	0.99
	15. รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน (SAC15)	0.39
	16. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น (SAC16)	0.98
	17. มองโลกในแง่ดี (SAC17)	0.66
	18. ยึดมั่นในระบบบรรณานุกรม (SAC18)	0.66

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ
การมีส่วนร่วม (ERP)	19.ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ (ERP19)	0.37
	20.ร่วมวางแผน (ERP20)	0.96
	21.ร่วมปฏิบัติงาน (ERP21)	0.44
	22.ร่วมรับผิดชอบผล (ERP22)	0.33
	23.ร่วมติดตามประเมินผล (ERP23)	0.46
	24.คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น (ERT24)	0.96
ความไว้วางใจ (ERT)	25.เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น (ERT25)	0.42
	26.มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต (ERT26)	0.37
	27.มั่นใจในความยุติธรรม (ERT27)	0.88
	28.มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ (ERT28)	0.42
	29.มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์ (ERT29)	0.90
การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน (ERS)	30.ร่วมกำหนดทิศทางอนาคต (ERS30)	0.92
	31.มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง (ERS31)	0.42
	32.มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน (ERS32)	0.33
	33.มีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิถีปฏิบัติร่วมกัน (ERS33)	0.95
	34.ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์ (ERS34)	0.39
	35.ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ERS35)	0.42
ความเชื่อ (PVB)	36.ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ (ERS36)	0.39
	37.ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว (PVB37)	0.31
	38.ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ (PVB38)	0.98
	39.เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด (PVB39)	0.45
	40.เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ (PVB40)	0.41
การถ่ายทอด ประสบการณ์ (PVE)	41.เชื่อในหลักของเหตุและผล (PVB41)	0.42
	42.ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด (PVE42)	0.30
	43.ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า (PVE43)	0.96
	44.ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ (PVE44)	0.93
	45.ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด (PVE45)	0.95
	46.ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา (PVE46)	0.38
การรับรู้ (PVP)	47.รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน (PVP47)	0.94
	48.คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน (PVP48)	0.96
	49.รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน(PVP49)	0.89
	50.รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง (PVP50)	0.35
เป็นผู้รู้ (LHL)	51.รอบรู้เฝ้าหาความรู้เพิ่มเติม (LHL51)	0.91
	52.ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น (LHL52)	0.37
	53.กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม (LHL53)	0.94

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (LHP)	54.อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ (LHL54)	0.38
	55.ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล (LHL55)	0.39
	56.ได้รับความรักและความไว้วางใจ (LHL56)	0.96
	57.พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา (LHL57)	0.48
	58.เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ (LHP58)	0.32
	59.แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ (LHP59)	0.92
	60.มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ (LHP60)	0.96
	61.สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล (LHP61)	0.45
	62.มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ (LHP62)	0.40
	63.ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ (LHP63)	0.45
เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (LHR)	64.มีขีดความสามารถในการทำงานดีเยี่ยม (LHR64)	0.95
	65.ยืดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น (LHR65)	0.99
	66.วางตัวเหมาะสม (LHR66)	0.84
	67.ทำงานสุขุมรอบคอบ (LHR67)	0.82
	68.มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว (LHR68)	0.31
	69.พร้อมให้ความเป็นธรรม (LHR69)	0.98
	70.ยอมรับฟังความคิดเห็น (LHR70)	0.99
	71.รับผิดชอบต่อหน้าที่ (LHR71)	0.31

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 71 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.31-0.99 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

โดยสรุป จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งกรณีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งใน 4 โมเดลการวัด และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในโมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษาที่พัฒนาจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้โดยมีค่าสถิติที่สรุปได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 สรุปค่าสถิติจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด 4 โมเดล และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริงเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

โมเดลการวัด / เกณฑ์	CMIN ต่ำกว่า 3.00	RMSEA ต่ำกว่า 0.05	GFI 0.90- 1.00	AGFI 0.90- 1.00	CFI 0.90- 1.00	NFI 0.90- 1.00
ความตระหนักในตนเอง (SA)	1.003	0.002	0.993	0.970	1.000	0.998
การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)	0.969	0.000	0.994	0.971	1.000	0.998
การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV)	1.116	0.014	0.994	0.974	1.000	0.998
นำด้วยหัวใจ (LH)	1.104	0.013	0.989	0.962	1.000	0.997
ภาวะผู้นำที่แท้จริง (AL)	1.332	0.023	0.998	0.973	1.000	1.000

ผลจากการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ผลที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และแสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่าง ๆ ได้ เช่น

- ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

- สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้อื่น ๆ หรือการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research And Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

- ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์การ ระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

- ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา

- ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (evaluation) การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษาว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ในการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียน ปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ ไปใช้ประโยชน์ในเชิงบริหาร เพื่อให้มีกรอบแนวคิดที่มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้ ผู้วิจัย ขอนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดเชิงบริหารเฉพาะในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.12 กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปใช้ประโยชน์

จากภาพที่ 4.12 แสดงถึงกรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปใช้ประโยชน์ในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยในระดับองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) 2) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) 3) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) และ 4) นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

ในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักมีดังต่อไปนี้

1) ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ประกอบด้วย 1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) 2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) และ 3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development)

2) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) ความไว้วางใจ (Trust) และ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

3) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ (Beliefs) 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) และ 3) การรับรู้ (Perception)

4) นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำ (Be Leader) 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) และ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized)

ในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย มีดังต่อไปนี้

1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ประกอบด้วย 1) รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง 2) กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด 3) นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน 4) ตระหนักรู้ศักยภาพของตน 5) พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน

2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วย 1) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด 2) ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต 3) ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต 4) รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม 5) ทบทวนการปฏิบัติของตน

3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2) เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3) ไม่เอา راحتเอาเปรียบ 4) มีความยุติธรรม 5) รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 6) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น 7) มองโลกในแง่ดี 8) ยึดมั่นในบรรพชาภิบาล

4) การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ 2) ร่วมวางแผน 3) ร่วมปฏิบัติ 4) ร่วมรับผิดชอบผล 5) ร่วมติดตามประเมินผล

5) ความไว้วางใจ ประกอบด้วย 1) คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น 2) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น 3) มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต 4) มั่นใจในความยุติธรรม 5) มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ 6) มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์

6) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ร่วมกำหนดทิศทางอนาคต 2) มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง 3) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน 4) ภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5) ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์ 6) ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 7) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

7) ความเชื่อ ประกอบด้วย 1) ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว 2) ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ 3) เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด 4) เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ 5) เชื่อในหลักของเหตุและผล

8) การถ่ายทอดประสบการณ์ ประกอบด้วย 1) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด 2) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า 3) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ 4) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด 5) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา

9) การรับรู้ ประกอบด้วย 1) รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน 2) คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน 3) รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน 4) รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง

10) เป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) รอบรู้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม 2) ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น 3) กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม 4) อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ 5) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล 6) ได้รับความรักและความไว้วางใจ 7) พิจารณามีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา

11) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ 2) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ 3) มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ 4) สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล 5) มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ 6) ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ

12) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ประกอบด้วย 1) สามารถทำงานดีเยี่ยม 2) ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น 3) วางตัวเหมาะสม 4) ทำงานสุ่มรอบคอบ 5) มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว 6) พร้อมให้ความเป็นธรรม 7) ยอมรับฟังความคิดเห็น 8) รับผิดชอบต่อหน้าที่

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) สร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน 2) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 3) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี ผลงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ประชากร (Population) คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 2,275 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 12 ตัวแปร และเส้นอิทธิพล จำนวน 16 เส้น รวมทั้งหมด 33 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 660 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมหรือการแสดงออกของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก มีข้อคำถาม 71 ข้อ

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน 2) ความถี่และร้อยละเพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง 3) ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ 5) ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 6) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ และ 7) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดล ดังนี้ (1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าน้อย

กว่า 3.00 (2) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 (3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) (4) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI (5) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) และ (6) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (Normed Fit Index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 527 รูป/คน ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 79.13 ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 31-40 ปี และช่วง 41-50 ปี รวมกันคิดเป็นร้อยละ 84.43 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.66 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี และ 21-30 ปี รวมกันคิดเป็นร้อยละ 81.01 และส่วนใหญ่เป็นครูในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.14

ผลการวิจัย สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ราย ดังมีรายชื่อในภาคผนวก นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำสุดเท่ากับ 0.80 ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่กำหนด คือ ไม่ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนด

5.1.2 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จำนวน 71 ตัว เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% มีผลการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบหลักความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) 2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) และ 3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development) มีตัวบ่งชี้รวม 18 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25-4.72 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.43-15.29 แสดงได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ตามเกณฑ์ที่กำหนด

องค์ประกอบหลักการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Establishing Connected Relationship) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) ความไว้วางใจ (Trust) และ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) มีตัวบ่งชี้รวม 18 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่

ระหว่าง 4.22-4.58 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.31-15.96 แสดงได้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ตามเกณฑ์ที่กำหนด

องค์ประกอบหลักการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อ (Beliefs) 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) และ 3) การรับรู้ (Perception) มีตัวบ่งชี้รวม 14 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.22-4.69 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.72-15.80 แสดงได้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ตามเกณฑ์ที่กำหนด

องค์ประกอบหลักนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) เป็นผู้นำ (Be Leader) 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) และ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized) มีตัวบ่งชี้รวม 21 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21-4.59 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.80-15.91 แสดงได้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ตามเกณฑ์ที่กำหนด

โดยสรุป เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ทั้งหมด 71 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21-4.72 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.31-15.96 ซึ่งแสดงได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 71 ตัว มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

5.1.3 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี ผลงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดที่ใช้ในการวิจัย 4 โมเดล มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละโมเดลดังนี้ (1) โมเดลการวัดของความตระหนักในตนเอง (SA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.861-0.928 (2) โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายทางสังคม (ER) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.825-0.919 (3) โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.775-0.886 และ (4) โมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) อยู่ระหว่าง 0.874-0.916 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

2) ค่าสถิติของ Bartlett เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 19214.093, 13552.112, 12631.899 และ 23537.007 ตามลำดับ โดยมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า .01 ($p < .01$)

3) ค่าสถิติของ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่าง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) โมเดลการวัดของความตระหนักในตนเอง (2) โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (3) โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ และ (4) และโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .911-.943 แสดงให้เห็นว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเพียงพอต่อการที่ใช้ในวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) โมเดลการวัดของความตระหนักในตนเอง (2) โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (3) โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ และ (4) และโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ พบว่า ทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ค่าสถิติจากผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

โมเดลการวัด / เกณฑ์	CMIN ต่ำกว่า 3.00	RMSEA ต่ำกว่า 0.05	GFI 0.90- 1.00	AGFI 0.90- 1.00	CFI 0.90- 1.00	NFI 0.90- 1.00
ความตระหนักในตนเอง (SA)	1.003	0.002	0.993	0.970	1.000	0.998
การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)	0.969	0.000	0.994	0.971	1.000	0.998
การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV)	1.116	0.014	0.994	0.974	1.000	0.998
นำด้วยหัวใจ (LH)	1.104	0.013	0.989	0.962	1.000	0.997
ภาวะผู้นำที่แท้จริง (AL)	1.332	0.023	0.998	0.973	1.000	1.000

ผลการวิจัยดังกล่าว แสดงว่า โมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี ผลการวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แสดงว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ (1) ความตระหนักในตนเอง (2) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (3) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ และ (4) และนำด้วยหัวใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สามารถนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบได้จำนวน 12 สเกล ดังสมการ

$$SA\ 1 = (SAE1+SAE2+SAE3+SAE4+SAE5) = (0.54+0.66+0.81+0.43+0.20) = 2.64$$

$$SA\ 2 = (SAA6+SAA7+SAA8+SAA9+SAA10) = (0.36+0.41+0.43+0.47+0.38) = 2.05$$

$$SA\ 3 = (SAC11+SAC12+SAC13+SAC14+SAC15+SAC16+SAC17+SAC18) = (0.46+0.99+0.47+0.99+0.15+0.96+0.43+0.44) = 4.89$$

$$ER\ 1 = (ERP19+ERP20+ERP21+ERP22+ERP23) = (0.14+0.94+0.19+0.11+0.22) = 1.60$$

$$ER\ 2 = (ERT24+ERT25+ERT26+ERT27+ERT28+ERT29) = (0.94+0.18+0.14+0.79+0.18+0.83) = 3.06$$

$$ER\ 3 = (ERS30+ERS31+ERS32+ERS33+ERS34+ERS35+ERS36) = (0.85+0.18+0.11+0.91+0.16+0.18+0.15) = 2.53$$

$$PV\ 1 = (PVB37+PVB38+PVB39+PVB40+PVB41) = (0.10+0.97+0.21+0.17+0.18) = 1.63$$

$$PV\ 2 = (PVE42+PVE43+PVE44+PVE45+PVE46) = (0.09+0.94+0.87+0.91+0.15) = 2.96$$

$$PV\ 3 = (PVP47+PVP48+PVP49+PVP50) = (0.89+0.94+0.79+0.13) = 2.75$$

$$LH\ 1 = (LHL51+LHL52+LHL53+LHL54+LHL55+LHL56) = (0.84+0.14+0.89+0.15+0.15+0.94+0.23) = 3.34$$

$$LH\ 2 = (LHP58+LHP59+LHP60+LHP61+LHP62+LHP63) = (0.11+0.86+0.93+0.20+0.17+0.21) = 2.48$$

$$LH\ 3 = (LHR64+LHR65+LHR66+LHR67+LHR68+LHR69+LHR70+LHR71) = (0.92+0.98+0.71+0.69+0.08+0.98+0.99+0.10) = 5.45$$

5) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง

จากสเกลองค์ประกอบย่อยที่สร้างขึ้นใน 4 โมเดลการวัด คือ (1) โมเดลการวัดของความตระหนักในตนเอง (SA) มี 3 องค์ประกอบย่อย (2) โมเดลการวัดของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) มี 3 องค์ประกอบย่อย (3) โมเดลการวัดของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV) มี 3 องค์ประกอบย่อย และ (4) และโมเดลการวัดของนำด้วยหัวใจ (LH) มี 3 องค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นโมเดลการวัดของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยในแต่ละโมเดลการวัดพบว่า องค์ประกอบย่อยทุกตัวมีค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับสองต่อไปนี้ ดังนี้ (1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อย 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.618-0.965 (2) ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่า

เท่ากับ 13537.364 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็น (Probability) น้อยกว่า .01 ($p < .01$) และ (3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างตามค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.878

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: CMIN/DF) มีค่าเท่ากับ 1.332 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.023 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index: GFI) ค่าเท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.973 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ค่าเท่ากับ 1.000 และ ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (Normed Fit Index: NFI) ค่าเท่ากับ 1.000

นอกจากนั้น จากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 4 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) เท่ากับ 0.99 (2) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) เท่ากับ 1.01 (3) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) เท่ากับ 1.07 และ (4) และนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) เท่ากับ 0.94 เมื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดีธรรม แผนกสามัญศึกษา แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ ดังสมการ

$$AL = (SA) + (ER) + (PV) + (LH) = (0.99 + 1.01 + 1.07 + 0.94) = 4.01$$

5.1.4 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยมีดังนี้

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 4 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) ความตระหนักในตนเอง (SA) เท่ากับ 0.99 (2) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) เท่ากับ 1.01 (3) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV) เท่ากับ 1.07 และ (4) และนำด้วยหัวใจ (LH) เท่ากับ 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.70 ทุกค่า

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของความตระหนักในตนเอง (SA) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAE) เท่ากับ 0.959 (2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (SAA) เท่ากับ 0.867 (3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (SAC) เท่ากับ 0.964 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

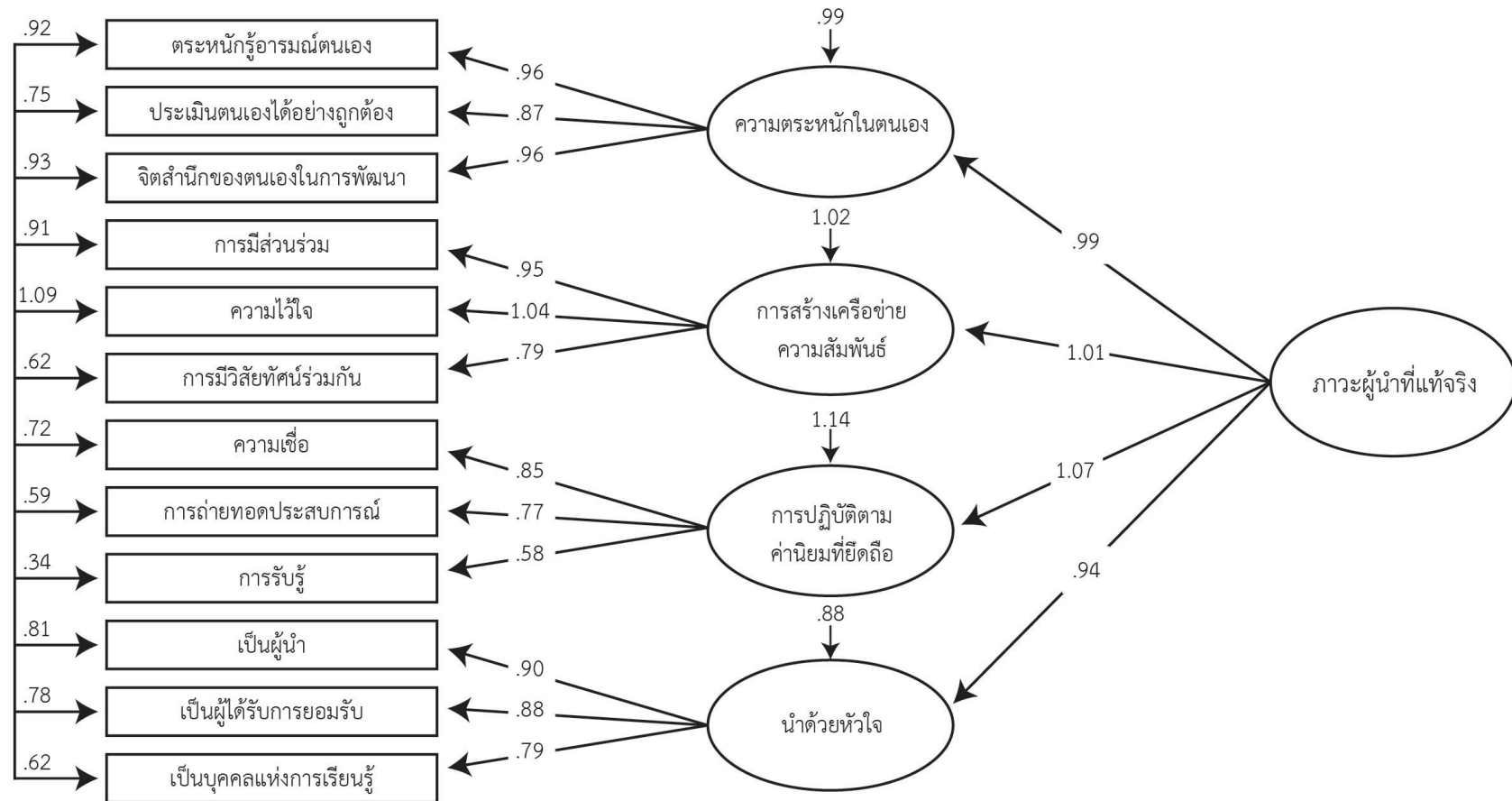
- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วม (ERP) เท่ากับ 0.954 (2) ความไว้วางใจ (ERT) เท่ากับ 1.04 และ (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ERS) เท่ากับ 0.788 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) ความเชื่อ (PVB) เท่ากับ 0.849 (2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (PVE) เท่ากับ 0.768 และ (3) การรับรู้ (PVP) เท่ากับ 0.580 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ของ 3 องค์ประกอบย่อยของการนำด้วยหัวใจ (LH) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) ดังนี้ (1) เป็นผู้นำ (LHL) เท่ากับ 0.899 (2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (LHP) เท่ากับ 0.883 (3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (LHR) เท่ากับ 0.788 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 71 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.300-0.998 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.30 ทุกค่า

โดยสรุป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้น สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแทจจริงได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำเสนอเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแทจจริงสำหรับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Model) ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Model)

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยนี้ มีประเด็นสำหรับการอภิปรายผลใน 4 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่า โมเดลสมมุติฐาน ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบในลักษณะเป็นโมเดลการวัด 4 โมเดล คือ 1) โมเดลการวัดความตระหนักในตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง และมีจิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา 2) โมเดลการวัดสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบมีส่วนร่วมของสมาชิก ความไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) โมเดลการวัดปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือประกอบด้วยองค์ประกอบความเชื่อ การถ่ายทอดประสบการณ์ และการรับรู้ และ 4) โมเดลการวัดนำด้วยหัวใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบเป็นผู้นำ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้ได้รับการยอมรับโดยแต่ละองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ดังกล่าว ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวนหนึ่ง ที่ผลจากการตรวจสอบ พบว่า ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีค่าดัชนีของความสอดคล้องมากกว่า 0.50 นั้น ถือว่าเป็นข้อค้นพบใหม่ เป็นคำอธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงใหม่ ที่แตกต่างจากคำอธิบายของนักวิชาการท่านอื่น ดังเช่น Gardner, Coglisier, Davis, and Dickens (2011) Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, and Peterson (2008) และ Kruse (2013) ที่นำมากล่าวถึงข้างต้น ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องจากการการวิจัยเอกสารที่ผู้วิจัยเน้นการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการที่อิงกับทฤษฎีและผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน ตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ดังกล่าวข้างต้น นอกจากนั้น เป็นผลเนื่องจากการดำเนินการวิจัยนี้ ผู้วิจัยอาศัยหลักกรรม 10 ประการเป็นข้อคิดสอนใจในการทำวิจัยให้มีคุณภาพดังกล่าวไว้ในบทที่ 2 ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงเป็นข้อค้นพบองค์ประกอบใหม่ที่สอดคล้องกับข้อค้นพบใหม่ในผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของอาภรณ์ ราชพัฒน์ (2554) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของเชวงศักดิ์ พฤษเขต (2553) และการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยและของชีวิน อ่อนละอ (2553) ดังกล่าวข้างต้นเช่นกัน และแสดงให้เห็นว่า คำอธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงอาจแปรเปลี่ยนไปตามบริบทที่มีการศึกษา ซึ่งในอนาคตหากมีสังเคราะห์ต่อยอดซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่คำอธิบายที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้นและอาจได้ข้อค้นพบใหม่เพิ่มขึ้นอันจะทำให้สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการติดตามภารกิจ การประเมินผล และการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ผลการวิจัยดังกล่าว ให้ข้อคิดได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความมีคุณภาพของครู ด้วยแนวคิดที่ว่าทุกคนเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนจะต้องเป็นผู้นำไม่จำกัดเฉพาะฝ่ายผู้บริหาร และภาวะผู้นำมีหลากหลายแบบ แต่ละแบบมีคำอธิบายเฉพาะของตนเอง

และแม้แต่ภาวะผู้นำแบบหนึ่ง ๆ ก็มีคำอธิบายทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ดังนั้น ในกรณีของการวิจัยที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์เพื่อให้มีคำอธิบายที่มีความชัดเจนบนพื้นฐานของทฤษฎีและผลงานวิจัย ควรมีการสังเคราะห์จากแหล่งอ้างอิงในจำนวนที่มากขึ้นและคุณภาพที่ดีขึ้น รวมทั้งต่อยอดซึ่งกันและกันขณะเดียวกัน ให้คำนึงถึงด้วยว่า ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่นำมาเป็นพื้นฐานเพื่อการสังเคราะห์นั้น จะต้องเป็นทฤษฎีและงานวิจัยที่มีความตรงทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นในขั้นตอนการกำหนดองค์ประกอบหลัก การกำหนดองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และการศึกษานิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อเชื่อมโยงถึงการกำหนดตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อย

5.2.2 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 71 ตัวบ่งชี้ เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล ซึ่งผลการวิจัยที่พบว่าตัวบ่งชี้ 71 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21-4.72 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.31-15.96 เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% นั้น ผู้วิจัยมีเหตุผลที่ขอนำมาอธิบายในเรื่องนี้ว่า เป็นผลสืบเนื่องจากคำอธิบายในสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยชี้ให้เห็นว่า ในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยนี้สร้างขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) – แนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ใน 3 รูปแบบ คือ วิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) วิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) และใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) โปรดดูคำอธิบายในบทที่ 3-ซึ่งการใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 พร้อมได้ตระหนักถึงหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัย ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม ตามหลักการของ Max-Min-Con ตามทัศนะของ Kerlinger and Lee (2000) และตามข้อเสนอแนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่า “การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีผู้วิจัยต้องอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นพื้นฐานอย่างหนักแน่นเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยตัวบ่งชี้จะต้องเป็นทฤษฎีและงานวิจัยที่คำนึงถึงความตรงทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา” และตามข้อเสนอแนะของเจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2529 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) ที่กล่าวว่า “การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่อาจจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติได้อย่างไร ผลที่ได้จาก

การพัฒนากี้อย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น”

มีข้อสังเกตว่า ในผลการวิจัยที่เป็นการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน และได้ทดสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลก่อนทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ต่างพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ดังเช่นในผลงานวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของเรืองยศ แวดล้อม (2559) และเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษา: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ของวิสนัย ล้นเหลือ (2560) เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ที่มีความน่าเชื่อถือได้

5.2.3 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งโมเดลที่วิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และโมเดลที่วิเคราะห์หองค์ประกอบอันดับสอง นั้น ผู้วิจัยมีเหตุผลที่นำมาอธิบายใน 2 กรณี ดังนี้

กรณีแรก เป็นการมองจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานที่นำมาสร้างโมเดล ว่าเป็นทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยอย่างไม่เป็นทางการ (Informal) หรืออย่างเป็นสังคมประกิต (Socialization) ที่เป็นผลมาจากทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการและหน่วยงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ในงานวิจัยนี้ ได้มีการแผ่กระจายไปทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทยด้วย เพราะความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ของประเทศไทยในกระแสโลก ดังพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้นิยามความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ว่าหมายถึง “การแพร่กระจายไปทั่วโลก การที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด สามารถรับรู้สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วกว้างขวาง ซึ่งเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นต้น” (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) และดังที่ Croucher (2004) กล่าวว่า ความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นกระบวนการที่ประชากรของโลกถูกล้อมรวมกลายเป็นสังคมเดี่ยว กระบวนการนี้เกิดจากแรงของอิทธิพลร่วมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมวัฒนธรรม และการเมือง นอกจากนั้น เนื่องมาจากผลจากพัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Technology Effect Changes in 21st Century) ที่ทำให้เทคโนโลยีได้กลายเป็นตัวแปรที่สำคัญในทุกด้านมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม ศีลธรรม การศึกษา เศรษฐกิจ และการเมืองได้อย่างมาก การเชื่อมโยงข่าวสารจากประเทศต่าง ๆ ได้ทั่วโลกสามารถรับรู้ข่าวสาร

ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารระหว่างกันและติดต่อกับคนได้ทั่วโลก (Gleeson, 2018) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้คอมพิวเตอร์เป็นกลไกสำคัญในสังคมโลกาภิวัตน์ เพราะเป็นเครื่องมือที่จะรับและแปลงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและไม่ค่อยมีข้อจำกัด คอมพิวเตอร์ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดเก็บ บันทึกข้อมูล จัดระบบข้อมูล และนำมาใช้สื่อสารถึงกันในเวลาอันรวดเร็วทุกมุมโลก ในระยะไม่กี่ปีมานี้ได้มีการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ไปอย่างมาก จากเครื่องที่มีขนาดใหญ่ ราคาแพง เป็นระบบคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลที่มีขนาดเล็ก แต่มีคุณภาพและศักยภาพสูงมากและราคาถูกลง เครื่องคอมพิวเตอร์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการแพร่ข้อมูลข่าวสารในยุคโลกาภิวัตน์ (Albanese, 2018)

กรณีที่สอง เป็นการมองในลักษณะเป็น Inside -Out คือ มองจากปรากฏการณ์ที่เป็นจริงของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ทำให้ครูมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สอดคล้องกับทฤษฎีและผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic leadership) ที่เกิดขึ้นในมุมต่าง ๆ ของโลกนั้น อาจเนื่องจากความบังเอิญที่ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวพันกับคำสอนและการปฏิบัติในพระพุทธศาสนาอย่างใกล้ชิด ทั้งในฐานะเป็นผู้สอนและเป็นผู้เรียนรู้ โดยเฉพาะในคำสอนและการปฏิบัติเกี่ยวกับความดี (Virtue) สมาธิ (Concentration) ปัญญา (Discernment or Wisdom) สติ (Mindfulness) กุศล (Skillfulness) วิริยะ (Persevering Effort) ขันติ (Patient Endurance) สัจจะ (Truthfulness) อธิษฐาน (Determination) จิต (Mind or Heart) (Vidyavuddhikula, 2013) ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ สมานัตตตา ดัดแปลงตัวเองได้ (Adaptability) อุปปัณฐาน อุปฐาก พยาบาล ความเอาใจใส่ จิตตะ มนสิการะ (Attention) ความเอาใจใส่ สติ ความมีสติ (Attentiveness) สติปัฏฐาน ที่ตั้งแห่งสติ สติในการเรียนรู้ (Bases of Mindfulness) อิทธิบาท บาทเบื้องแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่ให้บริการความสำเร็จ (Basis of Success) บำเพ็ญประโยชน์ อตถจริยา (Benevolence) ทาน การให้ทาน การอนุเคราะห์ จาคะ (Charity) อารมณ์ที่รู้ได้ด้วยใจ ฌัมมารมณ (Cognizable) กรุณา ความคิดที่จะช่วยให้พ้นทุกข์ (Compassion) ความรู้ตัว สัมปชัญญะ (Comprehension) ความรู้สึกอารมณ์ วิญญาน รู้สึกในอารมณ์ (Consciousness) ทำให้เจริญ ทำให้เกิดมีขึ้น ภาวนา (Development) เพียร พยายาม วิริยะ วายามะ (Effort) อดทน ขันติ อธิวาสนะ (Endurance) ความเชื่อถือ ศรัทธา (Faith) รู้สึกอาย ละอาย (Feeling shame) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คิตอนุเคราะห์ มีจิตเอื้ออารี จาคะ (Generosity) กตัญญู กตัญญูตา ความรู้คุณที่ผู้อื่นทำไว้ กตัญญูกตเวที (Gratefulness) ความอ่อนน้อม ความถ่อมตน (Humility) เมตตา เมตตจิตคิดให้มีความสุข เมตตาธรรม (Loving kindness) ศีล (Morality) สัญญา จำได้หมายรู้ (Perception) ความรู้ตัว สัมปชัญญะ การเป็นเจ้าของตัวเอง (Self-possession) มุทิตา ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดี (The English-Thai Dictionary of Buddhist Terms, 2018)

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะอธิบายเหตุผลถึงความสอดคล้องในแง่มุมแรกหรือแง่มุมที่สอง ความสอดคล้องนั้นได้แสดงให้เห็นได้ว่า ผลการวิจัยนี้ ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ตามที่คาดหวังได้ ดังนี้ เช่น (1) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะมีผลงานวิจัยรองรับ และใช้เป็นแนวทางในการติดตามผล (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) การพัฒนานั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (2) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือสถานศึกษาอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรก็สามารถนำ Theoretical Model ที่เป็นผลจากการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนเองได้ (3) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องด้วยระเบียบวิธีวิจัยเดียวกันนี้หรือระเบียบวิธีวิจัยแบบอื่น เพื่อให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต (4) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อเนื่องได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research And Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

5.2.4 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 มีจุดหมายเพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่ามีผลจากการดำเนินงานในการวิจัยที่เริ่มต้นมาตั้งแต่การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจนได้โมเดลสมมติฐานเพื่อการวิจัยอย่างคำนึงถึงความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิถึงความสอดคล้องกันระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Congruence: IOC) ที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งการสร้างแบบสอบถามก็ได้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติและตัวบ่งชี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดด้วยเช่นกัน ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ทำให้ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดด้วย ซึ่งการดำเนินการวิจัยตามแนวทางดังกล่าวเป็นไปตามข้อเสนอแนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่า “การศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้หรือสาระหลักจะต้องคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาเป็นสำคัญ” และที่กล่าวว่า “การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยต้องอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นพื้นฐานอย่างหนักแน่นเข้มแข็งเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยตัวบ่งชี้นั้นจะต้องเป็นทฤษฎีและงานวิจัยที่คำนึงถึงความตรงทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา” และตามข้อเสนอแนะของเจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2529) อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) ที่กล่าวว่า “การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติได้อย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้นำมาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น”

กล่าวโดยสรุป จากผลการวิจัย ทั้งในกรณีการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และกรณีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ที่พบว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดีธรรมแผนกสามัญศึกษา

ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ นี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่นในความตรงเชิงโครงสร้าง และอย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่าง ๆ ดังกล่าวในตอนต้นได้ โดยในการนำไปใช้ประโยชน์ทางการบริหาร การศึกษา ผู้วิจัยขอกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดิตรธรรมแผนกสามัญศึกษาในเชิงบริหาร (administrative guidelines) เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ ดังภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 กรอบแนวคิดเชิงบริหารที่ปรับแล้ว เพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดิตรธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปใช้ประโยชน์

จากภาพที่ 5.2 ที่ปรับแล้วแสดงถึงกรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปรีดิตรธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปใช้ประโยชน์ในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยผู้วิจัยได้เรียงลำดับองค์ประกอบตามคะแนนผลวิจัยในระดับองค์ประกอบหลักประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) 2) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) 3) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) และ 4) นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

ในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักมีดังต่อไปนี้

1) การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ (Beliefs) 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) และ 3) การรับรู้ (Perception)

2) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) ความไว้วางใจ (Trust) และ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

3) ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ประกอบด้วย 1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) 2) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) และ 3) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development)

4) นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart) ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำ (Be Leader) 2) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) และ 3) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized)

ในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย มีดังต่อไปนี้

1) ความเชื่อ ประกอบด้วย 1) ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว 2) ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ 3) เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด 4) เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ 5) เชื่อในหลักของเหตุและผล

2) การถ่ายทอดประสบการณ์ ประกอบด้วย 1) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด 2) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า 3) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ 4) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด 5) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา

3) การรับรู้ ประกอบด้วย 1) รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน 2) คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน 3) รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน 4) รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง

4) การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ 2) ร่วมวางแผน 3) ร่วมปฏิบัติ 4) ร่วมรับผิดชอบผล 5) ร่วมติดตามประเมินผล

5) ความไว้วางใจ ประกอบด้วย 1) คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น 2) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น 3) มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต 4) มั่นใจในความยุติธรรม 5) มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ 6) มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์

6) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ร่วมกำหนดทิศทางอนาคต 2) มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง 3) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน 4) ภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5) ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์ 6) ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 7) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

7) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ประกอบด้วย 1) รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง 2) กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด 3) นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน 4) ตระหนักรู้ศักยภาพของตน 5) พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน

8) ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วย 1) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด 2) ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต 3) ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต 4) รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม 5) ทบทวนการปฏิบัติของตน

9) จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 2) เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3) ไม่เอาเปรียบ 4) มีความยุติธรรม 5) รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 6) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น 7) มองโลกในแง่ดี 8) ยึดมั่นในระบบธรรมาภิบาล

10) เป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) รอบรู้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม 2) ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น 3) กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม 4) อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ 5) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล 6) ได้รับความรักและความไว้วางใจ 7) พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา

11) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ 2) แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ 3) มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ 4) สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล 5) มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ 6) ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ

12) เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ประกอบด้วย 1) สามารถทำงานดีเยี่ยม 2) ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น 3) วางตัวเหมาะสม 4) ทำงานสุจริตรอบคอบ 5) มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว 6) พร้อมให้ความเป็นธรรม 7) ยอมรับฟังความคิดเห็น 8) รับผิดชอบต่อหน้าที่

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และการวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 ใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ ที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง และแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) จากมากไปหาน้อย เป็นแนวในการพัฒนาครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ให้คำนึงถึงค่าสถิติที่แสดงถึงลำดับความสำคัญเหล่านั้นด้วย ไม่ว่าการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้นจะโดยหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลางหรือในส่วนภูมิภาค หรือโดยโรงเรียน หรือโดยตัวของครูเอง

5.3.1.2 ใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ จากผลการวิจัยนี้ เป็นกรอบการติดตามภารกิจ (Monitoring) การติดตามผล (Follow up) และการประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวัง

5.3.1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นอกจากจะคำนึงถึงการพัฒนามาตามนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่กำหนดมาจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ควรคำนึงถึงการพัฒนามาตามทฤษฎีและตามผลงานวิจัยที่มีอยู่อย่างแพร่หลายในสังคมไทยและสังคมโลกด้วย เพราะผลงานวิจัยครั้งนี้ ได้ยืนยันแล้วว่า โมเดลเชิงทฤษฎีของภาวะผู้นำที่แท้จริงในงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงแสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความเหมาะสมกับครูในโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และในทางกลับกัน ครูใน

โรงเรียนปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษาเองก็มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สอดคล้องกับทฤษฎีนั้นด้วย จึงสามารถที่จะโมเดลเชิงทฤษฎีนี้มาใช้ได้อย่างเหมาะสมและอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.4 องค์ประกอบหลักที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นผลจากการศึกษาจาก 16 แหล่งอ้างอิง มีองค์ประกอบหลักตามทฤษฎีทั้งหมด 38 องค์ประกอบ แต่ได้รับการคัดสรรเพื่อใช้ในงานวิจัยนี้จากค่าความถี่สูงเพียง 4 องค์ประกอบ จึงทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ ที่เหลืออีก 34 องค์ประกอบไม่นำมาใช้ในการวิจัยนี้ด้วย ซึ่งบางองค์ประกอบอาจเป็นผลจากการค้นพบใหม่ที่มีความสำคัญ ดังนั้น จึงขอแนะนำนักวิจัยที่จะทำการการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงในอนาคต รวมทั้งหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงให้กับครู ได้คำนึงถึงการนำเอาองค์ประกอบอื่น ๆ เหล่านั้นมาใช้ในการวิจัยหรือในการพัฒนาด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยนี้ได้ศึกษาทฤษฎี ผลงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงาน พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวนมาก แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการกำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัย จึงใช้ค่าความถี่สูงเป็นเกณฑ์ในการคัดสรร ทำให้องค์ประกอบเชิงทฤษฎีเหล่านั้นไม่ได้ถูกกำหนดใช้ในงานวิจัยนี้ด้วย การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรใช้หลักเหตุผลอื่นมาเพื่อการคัดสรรแทนการพิจารณาจากค่าความถี่สูง เพื่อให้โอกาสกับองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ต่ำ แต่อาจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและที่มีการค้นพบใหม่ ได้ถูกกำหนดใช้ในการวิจัยได้

5.3.2.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ จากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) การวิจัยและพัฒนา (Research And Development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นต้น

5.3.2.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 71 ตัวบ่งชี้ จากผลการวิจัยนี้ สามารถจะนำไปทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่าง ๆ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เป็นต้น

บรรณานุกรม

1. คัมภีร์พระไตรปิฎก

ขุ.ชา. (ไทย)	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาดก (ภาษาไทย)
ที.ปา. (ไทย)	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)
ที.ม. (ไทย)	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)
สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย) อง.สตก. (ไทย)
อง.อฏฐก. (ไทย)	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาต (ภาษาไทย)

2. ภาษาไทย

- กรมการศาสนา, กระทรวงวัฒนธรรม.(2549). *การประเมินผลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2558). *ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2556-2566*. ศูนย์ศึกษาสันติภาพและความขัดแย้ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองพลทหารราบที่ 6. (ม.ป.ป.). *คุณลักษณะผู้นำทางทหาร 14 ประการ*. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2558, จาก <http://www.6thindiv.org/e-study/course/view.php?id=23>.
- กิ่งแก้ว เพ็ชรราช. (2545). *คติชนวิทยา*. อุดรดิตถ์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ขนิษฐา กาญจนรังษินนท์. (2551). *เครือข่ายเพื่อการพัฒนา*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2560, จาก <http://cddweb.cdd.go.yn/cmu/cmu/network01.htm>.
- ความสำคัญของครู. (2558). *ความสำคัญของความเป็นครู by BEESARUNCHANA*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม, 2560 จาก <https://sites.google.com/site/krutubtib/khru/khwam-sakhay-khxng-khru>
- ครูยุคใหม่ใส่ใจ IT. (2557). *ความสำคัญของความเป็นครู by BEESARUNCHANA*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2560, จาก <https://sites.google.com/site/krutubtib/khru/khwam-sakhay-khxng-khru>.
- คุณธรรมและลักษณะนิสัยในการทำงาน. (2552). *10 ทักษะในการทำงานที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2559, จาก <https://sites.google.com/site/balla7x/smrthna-laea-khun-laksna-xar-phung-prasngkh-ni-kar-thangan>.
- คู่มือบรรษัทภิบาลเอสซีจี. (2560). *แนวปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลเอสซีจี*. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2559, จาก <https://www.scg.com/pdf/th/CG-Principle.pdf>.
- จอบส์ดีบี. (2557). *การสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/การสร้างจิตสำนึกที่ดี>.
- ชนาธิป เงินทวีคุณ. (2547). *วัฒนธรรมทางครอบครัวและปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงาน ของสตรีไทยในองค์การเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- โชติวุฒิ อินนิตดา. (2554). *การสร้างเครือข่ายการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.happy-worklife.com/site>.
- ณัฐวัฒน์ ล่องทอง. (2014). *การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก <http://edupol.org/eduOrganize/eLearning/generalStaff/doc/group15/02/01.pdf>
- ติน ปรัชญพฤทธิ (2548). *การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก, 2551.
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2550). *ทักษะชีวิต (Life Skill)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช ปุณโณทก. (2545). *ความเชื่อพื้นบ้านอันสัมพันธ์กับวิถีชีวิตในสังคมอีสาน ในวัฒนธรรมพื้นบ้าน : คติความเชื่อ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลริสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- นิตยา สุภาภรณ์. (2552). *การรับรู้ของประชาชนต่อความอยู่ดีมีสุขในชุมชนบางไผ่*. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์ (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เดอะบุคส์.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร (2550). *จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : แสงดาว.
- ประชิด สกฤษณ์พัฒน์, อุดม เขยกิจวงศ์. (2549). *วันสำคัญ : กิจกรรมที่ควรนำไปปฏิบัติในโอกาสต่าง ๆ*. กรุงเทพฯ : ภูมิปัญญา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). *การบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ : เนติกุล.
- ปราณี รุ่งรักสกุล. (2556). *การพัฒนาผู้บริหารใหม่*. หลักสูตรอบรมผู้บริหารศาลยุติธรรมระดับกลาง ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- ปรีดา รอดนวล. (2555). *จิตสำนึกเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนในบริบทสังคมไทย*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก http://preedar.blogspot.com/2018/05/blog-post_8.htm.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2557). *การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.rbl.rbru.ac.th:8000/multim/journal/03168.pdf>.
- พระครูพิศาลสรนาท. (2557). *มองเป็นเห็นธรรม : ยุทธวิธีสู่ปัญหาชีวิต*. จาก นิตยสารธรรมลีลา ฉบับที่ 164 สิงหาคม 2557.
- พลเดช ปิ่นประทีป. (2556). *การสร้างและบริหารเครือข่ายในยุคปัจจุบัน*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.ldinet.org/2008/index>.
- พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พสุ เดชะรินทร์. (2560). *ผู้นำในยุค 4.0. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* คอลัมน์นิสต์ประจำคอลัมน์ "มองมุมใหม่". สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641042>.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2557). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก <http://competency.rmutp.ac.th/competency-assessment>.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รพีพรรณ ฉัตรลิขิต. (2552). *จริยธรรมของผู้บริหาร*. นักบริหาร (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ) ปีที่ 29 ฉบับที่ 4 (ต.ค.-ธ.ค. 2552) หน้า 23-28.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนธการพิมพ์ จำกัด.
- รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550 : เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน. (2550). *โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำชาติประเทศไทย.
- โรงเรียนบ้านหนองแคน. (2557). *บุคคลแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/223485>.
- โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2015). *การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจ*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก <http://www.br.ac.th/home2017/index.php>
- เรวัฒน์ วัฒนไชย. (2009). *การตระหนักคุณค่าแห่งตน*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, <http://chamnan2551.blogspot.com/2012/08/blog-post.html>.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2544). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2549). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เลิศชาย ปานมุข. (2552). *การเรียนรู้ด้วยตนเอง*. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <https://www.banprak-nfe.com/webboard/index.php?topic=463.0>
- วชิระ ชินหนองจอก. (2552). *ทฤษฎีการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/282194>.
- วรวิวัฒน์ กลั่นหุ่น. (2555). *เทคนิคในการบริหารคน ในการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอกสารเผยแพร่.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2552). *การถ่ายทอดประสบการณ์*. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2559, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ประสบการณ์>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2558). *ประสบการณ์*. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2559, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ประสบการณ์>.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : อินทภาษ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2548). *โรงเรียน การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติและกรณีศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิเศษ ชินวงศ์ (2549). *บทบาทผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตร*. นิสิตปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรยุทธ จินสิดง. (2549). *ลักษณะของการเป็นผู้รู้*. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <https://sites.google.com/site/prachidtinabutr/weerayut49>.
- สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2554). *โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก <https://www.google.co.th/search>.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2545). *คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- ไสว เลี่ยมแก้ว. (2528). *ความจำมนุษย์: ทฤษฎีและวิธีทดสอบ*. ปัตตานี : โครงการตำรา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *วิธีทำให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่น*. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน, มีนาคม 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *ทำงานอย่างไรให้เป็นที่พอใจและยอมรับ*. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน, มีนาคม 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2015). *องค์ประกอบของทักษะชีวิต*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก <https://6301kiettisako.wordpress.com>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). *โครงการประเทศไทยใสสะอาด*. นนทบุรี : โรงพิมพ์สมิตพรันต์ตั้ง.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). *ข้อมูลพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา 2552 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2561, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : สกค.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2541). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2549). *การบัญชีเพื่อการจัดการและการบริหารต้นทุน*. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติเพรส.
- สรยุทธ จันสุข. (2555). *การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาชุมชน*. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/328530>.

- สันติชัย จำจิตรขึ้น. (2550). *ผัสสะ และการรับรู้ (Sensation and Perception)*. กรุงเทพฯ : คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุจิตรา ดิษธรรม. (2551). *อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ "I AM READY"*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : บริษัทเฟื่องฟ้า พรินติ้ง.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2553). *การจัดการคุณภาพสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : ท็อป.
- สุนันทา เลาหนันท์ (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ดีดี บุคส์ไตร์.
- สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์. (2550). *ยุทธศาสตร์การรวมพลังสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม 2556.
- โสภิต โรจนรักษ์. (2552). *ลักษณะผู้นำที่ดี (Good Leadership)*. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/372699>.
- องค์การสหประชาชาติ (1985). *วิธีการติดตามผลจากข้อเสนอแนะด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ*. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2559, จาก <https://www.upr-info.org/sites/default/files/general-document/pdf/ohchr>.
- องค์การอนามัยโลก (1982). *CBR Guidelines ขององค์การอนามัยโลก ฉบับภาษาไทย (Community Based Rehabilitation)*. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2559, จาก <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle>.
- อรุณ รักธรรม. (2536). *ทฤษฎีองค์การ : ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อับดุลคอเล็ด เจะแต. (2553). *การเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/402008>.
- เอกชัย ศรีวิลาศ. (2558). *การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน*. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.slideshare.net/tarayasri/ss-24239085>.
- อุบลวรรณ ภาวกานันท์ และคณะ (2554). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

3. วิทยานิพนธ์

- โกศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉวีวรรณ สุ่มงคล. (2550). *การมีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชนของคณะกรรมการชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนในพื้นที่เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชีวิน อ่อนละออ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เซวณศักดิ์ พฤษทเพเวศ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บันดดา อินทรารุธ. (2543). การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตีฟูดแวร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญา นิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรืองยศ แวดล้อม (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วสันัย ล้นเหลือ (2560). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษา: โมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- วิจิตร นิลฉวี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศรีทรงชัย รัตนเจียมรังษี (2555). กระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยวัณ โรค ตาบอดอินไต้อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุธาสิณี แสงมุกดา. (2554). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิธัช คนกาญจน์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรอนงค์ วิเศษนคร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ ดีขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

4. ภาษาอังกฤษ

- Albanese, A. (2018). *What is the effect of computer technology in education?*. Retrieved August 10, 2018, from <https://classroom.synonym.com/effect-computer-technology-education-6607382.html>
- Anderson, E., Weitz, B. (1989). *"Determinants of continuity in conventional industrial channel dyads"*. Marketing Science, Vol. 8 No. 4, pp. 310-23.
- Asael, H. (1998). *Consumer Behavior and Marketing Action*. (6th ed.). Cincinnati, OH: South-western College Publishing.
- Australian Curriculum. (2015). *Australian Government's Review of the Australian Curriculum Report*. Retrieved July 9, 2017, from <https://acaraweb.blob.core.windows.net>.
- Baier, A. (1986). *"Trust and Antitrust"*. Ethics, Vol 96. No.2, pp 231-60. Retrieved July 9, 2017, from <https://books.google.co.th/books?id>.
- Baumgardner. (2015). *To Know Oneself Is to Like Oneself: Self-Certainty and Self-Affect*. Journal of Personality and Social Psychology.
- Bartholomew, D., Knotts, M., & Moustaki, I. (2011). *Latent variable models and factor analysis: A unified approach*. (3rd ed.). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Bernstein, B. (1999). *Perception is everything*. New York: Ronjo Magic.
- Bronstein, Das, Duro, Friedrich, Kleyner, Mueller, and Singhal. (2015). *Self-Aware Services: Using Bayesian Networks for Detecting Anomalies in Internet-Based Services*. Retrieved July 9, 2017, from <https://www.semanticscholar.org>.
- Carnegie. (2014). *How to Win Friends & Influence People*. Simon & Schuster, Inc. New York.
- Cerny, C.A., & Kaiser, H.F. (1977). *A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices*. Multivariate Behavioral Research, 12(1), 43-47.
- Cohen J. M and Uphoff N. T. (1977). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design*. Implementation and Evaluation (Ithaca NY: Rural Development Committee, Cornell University).
- Cook, J. and Wall, T. (1980). *New Work Attitude Measures of Trust*. Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. Journal of Occupational Psychology, 53, 39-52.
- Credaro, A. (2006). *Innovation and change in education*. Warrier Librarian. Retrieved December 12, 2014, from <http://bit.ly/1SfQ9ll>
- Croucher Sheila L. (2004), "Globalization and Belonging: The Politics of Identity in a Changing World", Rawman & Littlefield, p. 10

- Croucher Sheila L. (2004), "*Globalization and Belonging: The Politics of Identity in a Changing World*". Rawman & Littlefield, p. 10.
- Dewey, J. (1987). *Art as Experience*. In J. Boydston (ed.), John Dewey: The Later Works 1925-1953. Vol. 10. 1934.
- Farrell, A. M., & Rudd, J. M. (2009). *Factor analysis and discriminant validity: A brief review of some practical issues*. In D. Tojib (Ed.), ANZMAC 2009 conference proceedings ANZMA.
- Fisher, C. D., Minbashian, A., Beckman, N., and Wood, R. E. (2013). *Task appraisals, emotions and performance goal orientation*. J. Appl. Psychol. 98, 364–373. doi: 10.1037/a0031260.
- Gardner, W.L., Cogliser, C.C., Davis, K.M., & Dickens, M.P. (2011). *Authentic leadership: A review of the literature and research agenda*. Leadership Quarterly, 22, 1120-1145.
- Gleeson, P. (2018). *How Is technology impacting the changes in the 21st century workplace?* Retrieved August 10, 2018, from <https://smallbusiness.chron.com/technology-impacting-changes-21st-century-workplace-3357.html>
- George, Bill, Peter Sims, Andrew N. McLean, and Diana Mayer. (2007). "Discovering Your Authentic Leadership." Harvard Business Review 85, no. 2 (February 2007)
- Goldman, D. (1998). *Working with emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- Golembiewski, R. T. & McConkie, M. (1975). *The centrality of interpersonal trust in group processes*. In Cooper, G. L.(Ed.), Theories of group processes: 131-185. London: John Wiley & Sons.
- Gounaris, S.P. (2005). *Trust and commitment influences on customer retention: insights from business-to-business services*. Journal of Business research, 58, 126-140.
- Havelock , Ronald G. and Lingwood , David A. (1973). *R & D Utilization Strategies and Functions : An Analytical Comparison of Four Systems Final Report to the U.S. Department of Labor*. Contract #82-26-72-OA. Ann Arbor, Michigan: Institute for Social Research , University of Michigan.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hein, S. (2003). *The Dark Side of Emotional Intelligence*. Englewood Cliff, N.J: Prentice Hall.
- Holmes-Smith, P. (2006). *School socio-economic density and its effect on school performance*. MCEETYA.

- Ik-Whan G. Kwon. (2004). *Factors Affecting the Level of Trust and Commitment in Supply Chain Relationships*. Retrieved July 9, 2017, from <https://pdfs.semanticscholar.org/c431/54e6bd2f2c7db0cc0c43469b508d53073dc7.pdf>
- Ingram (2013). *Self-Awareness*. Retrieved July 9, 2017, from <https://books.google.co.th/books>.
- Jarvis, P and Tosey, P. (2001). *Corporations and professions*. In P. Jarvis (ed.). *The Age of Learning*. (p. 147-156). London: Kogan.
- Jordan (2001). *Emotional Intelligence, Emotional Self-Awareness, and Team Effectiveness*. Retrieved July 9, 2017, from <https://books.google.co.th/books>.
- Jöreskog, K. and Sörbom, D. (1996), *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Kast, F.E., & Rosenzweig. J.E. (1985). *Organization and contingency approach*. (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research*. (4th ed.). Holt, NY: Harcourt College Publishers.
- Krech, D, Crutchfield, R. S., & Ballachey, E. L. (1962). *Individual in society: A textbook of social psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Kruse, K. (2013). *What is authentic leadership?* Retrieved December 23, 2015, from <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/05/12/what-is-authentic-leadership/> What is authentic leadership.
- Linjuan Men. (2012). The effects of organizational leadership on strategic internal communication and employee outcomes. Submitted to the Faculty of the University of Miami in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Lorri Lennon. (2012). Centre for Leadership Communication. Retrieved oct 8, 2018, from <https://www.slideshare.net/londoncommunicators/influencing-leadership-communication>
- Luhman, N. (1979). *Trust and Power*. Chichester: John Wiley. Retrieved July 9, 2017, from <https://books.google.co.th/books?id>.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). *An integrative model of organizational trust*. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed of change: The power of the relationship-based corporation*. New York : Amacom.
- Marty Jacobs. (2007). *Building Shared Vision: The Third Discipline of Learning Organizations*. Retrieved July 9, 2018, from https://www.researchgate.net/profile/Marty_Jacobs/publication/282133992.

- McAllister, D. J. (1995). *Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations*. Academy of Management Journal, 38(1), 24-59.
- Mcfarland (1979). *Management : Foundation & Practices*. (5th ed.). New York : Macmillan Publishing Inc.
- Michael Hyatt. (2011). 5 Characteristics of Authentic Leaders. Retrieved oct 8, 2017, from <https://www.skipprichard.com/michael-hyatt-on-leadership>.
- Miller, N. E. (1965). *Chemical coding of behavior in the brain*. Science, 148, 328-338.
- Mishra, A. K. (1996). *Organizational responses to crisis: The centrality of trust*. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 261- 287). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mowen And Minor. (1998). **Perception**. Retrieved July 9, 2017, from <http://my-cerebrum.blogspot.com/2010/06/perception.html>.
- Moorhead and Griffin. (1998). *Organization behavior*. (5th ed.). New York : Houghton Mifflin Company.
- Moorman, C., G. Zaltman, and R. Deshpande. (1992). *"Relationships Between Providers and Users of Market Research: The Dynamics of Trust Within and Between Organizations*, Journal of Marketing Research, 29 (August), 314-28.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating A Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nick Politelli. (2013). *5 Strategies to Improve Self-Awareness Skills*. Retrieved July 9, 2017, from <https://learningworksforkids.com/2013/12/5-strategies-to-improve-self-awareness-skills>.
- O'Brien, M.J. & Bennet, J.K. (1994). *The Building Blocks of the Learning Organization*. Training, 31(6), 41-49.
- Othman, M.Z. (2011). *Educational management and administration*. Retrieved November 1, 2015, from <http://www.scribd.com/doc/52442951/Educational-Management-and-Administration>.
- Owen. (1982). *Residential Displacement in the U.S. 1970-1977*. Ann Arbor: Institute Social Research. University of Michigan.
- Paul Schmitz. (2012). *Everyone Leads : Building Leaderships from the Community Up*. Retrieved oct 8, 2018, from <https://books.google.co.th/books?id=197IDQAAQBAJ&pg=PA83&lpg=PA83&dq=>
- Preece, J. (2006). *Beyond the learning society: the learning world*. International Journal of Lifelong Education Vol 25 No 3. 307-320.
- Reimers, E.V. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Paris. CHEMS.

- Rochat, P. (2003). *Five levels of self-awareness as they unfold early in life*. Consciousness and Cognition. Scientific Research. An Academic Publisher.
- Rogers, E. and Shoumaker F. (1971). *Communication of Innovations*. Free Press, New York.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press. and Sandra J. Ball-Rokeach (1989), "Stability and Change in American Value Priorities, 1968-1981," *American Psychologist*, 44 (May), 775-784.
- Rotter, Julian B. (1966). "*Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*". *Psychological Monographs: General and Applied*. 80: 1-28.
- Sallis, E. & Jones, G. (2002). *Knowledge Management in Education*. London: Kogan page.
- Schiffman, L. and L. Kanuk. (1991). *Consumer Behavior*. Singapore, Prentice-Hall.
- Schiffman, L. and L. Kanuk. (2000). *Customer Behavior*. (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Schiffman, L. and L. Kanuk. (2004). *Consumer behavior*. (8th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Scott, J. (2006). *Documentary Research*. London: Sage Publications Ltd.
- Sharma M, et al. (2009). Curcumin modulates efflux mediated by yeast ABC multidrug transporters and is synergistic with antifungals. *Antimicrob Agents Chemother* 53(8):3256-65.
- Sheila L. Croucher S.L. (2004). *Globalization and belonging: The politics of identity in a changing world*. New York: Rowman & Littlefield.
- Stern, S. (1997). *Approximate solutions to stochastic dynamic programs*. UK: Cambridge University.
- Sztompka, P. (1999). *Trust: A sociological theory*. Cambridge: Cambridge University Press. Retrieved July 9, 2017, from [https://www.scrip.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference](https://www.scrip.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference).
- Sirinun. (2011). *How Is Emotional Awareness Related to Emotion Regulation Strategies and Self-Reported Negative Affect in the General Population*. Retrieved July 9, 2017, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles>.
- Starkey. (2015). *Get the Most Out of Professional Conferences*. Retrieved July 9, 2017, from <https://www.starkey.com/blog>.
- Stewart D. Friedman. (2014). *Total Leadership: Be a Better Leader, Have a Richer Life* (With New Preface). Harvard Business Review.
- Stephe. (2012). *What Are the characteristics of a teacher leader and how can you realize your potential as a teacher leader?* Retrieved December 28, 2015, from <http://educationvisionleadership.edublogs.org/2012/07/20/teacher-leadership-what-are-the-characteristics-of-a-teacher-leader/>

- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Business.
- Super, D. (1970). *Work Values Inventory Manual*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Sympathetic joy. (2018). *The English-Thai Dictionary of Buddhist Terms*. Retrieved December 28, 2017, from <https://www.tipitaka.org/thai/Dhamma2.pdf>.
- Tacq, J. (1997). *Multivariate analysis techniques in social science research: From problem to analysis*. London: SAGE Publications Ltd.
- Thom DH, Hall MA and Pawlson G. (2004). *Measuring patients' trust in physicians when assessing quality of care*. Health Aff 2004; 23(4): 124–132.
- Timothy T.C. So. (2008). *Authentic leadership–authenticity matters*. Retrieved oct 5, 2018, from <https://positivepsychologynews.com/news/timothy-so/20080718860>.
- Tobias, S. & Carlson, J.E. (2010). *Brief report: Bartlett's test of sphericity and chance findings in factor analysis*. *Journal of Multivariate Behavioral Research*. Volume 4, 1969 -issue 3. Retrieved May 2, 2016 from <https://bit.ly/2H4F2xz>
- Walumbwa, F.O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). *Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure*. *Journal of Management*, 34, 89-126.
- Wiersma. (1995). *Research Methods in Education : An Introduction*. Boston: Allyn and Bacon.
- West, S.G., Taylor, A.B., & Wu, W. (2012). *Model fit and model selection in structural equation modeling*. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling*. New York: Guilford.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในภาคผนวก ค-จ

ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๗๔๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชภัฏวรินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร

ด้วย พระมหาฉัตรชัย สุธตฺตชโย/มุลสาร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๓๐๔๔๐๕๑๒๐๐๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๕๕ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๑๔๐๒

ภาคผนวก ข

รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในภาคผนวก ค-จ

รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อ	สถานภาพ
1. พระปริยัติสารเวที, ดร.	วัดปทุมวนาราม นักวิชาการอิสระ อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาศาสนาและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย, ดร.	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์	คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลลาดกระบัง
5. ผศ.ดร.ดำรงค์ เบญจคีรี	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
6. ดร.สุธาสินี แสงมุกดา	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
7. ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ	อาจารย์ประจำวิทยาลัยพุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
แบบตรวจสอบความสอดคล้อง
ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมติฐาน



**แบบตรวจสอบความสอดคล้อง
ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกันหรือไม่

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

+1	หมายถึง มีความสอดคล้อง
0	หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง
-1	หมายถึง ไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบคุณ/เจริญพรขอบคุณ

พระมหานัฏราชัย สุนตตชโย (มูลสาร)
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

(1)	ข้อ	(2)	ความ สอดคล้อง		
			+1	0	-1
ท่านเห็นว่า ประเด็นในช่องหมายเลข (2) สะท้อนถึงการเป็นองค์ประกอบหรือเป็น ตัวบ่งชี้ของประเด็นในช่องหมายเลข (1) หรือไม่					
ภาวะผู้นำที่ แท้จริง (authentic leadership)	1	ตระหนักในตนเอง			
	2	สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์			
	3	ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ			
	4	นำด้วยหัวใจ			
ตระหนักใน ตนเอง	5	ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง			
	6	ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง			
	7	จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา			
สร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์	8	การมีส่วนร่วม			
	9	ความไว้วางใจ			
	10	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
ปฏิบัติตาม ค่านิยมที่ยึดถือ	11	ความเชื่อ			
	12	การถ่ายทอดประสบการณ์			
	13	การรับรู้			
นำด้วยหัวใจ	14	เป็นผู้นำ			
	15	เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้			
	16	เป็นผู้ได้รับการยอมรับ			
ตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง	17	รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง			
	18	กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด			
	19	นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน			
	20	ตระหนักรู้ศักยภาพของตน			
	21	พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน			
ประเมินตนเอง ได้อย่างถูกต้อง	22	กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด			
	23	ปฏิบัติตามแผนการชีวิต			
	24	ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต			
	25	รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม			
	26	ทบทวนการปฏิบัติของตน			
	27	ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น			
	28	เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม			

(1)	ข้อ	(2)	ความ สอดคล้อง		
			+1	0	-1
จิตสำนึกของ ตนเองในการ พัฒนา	29	ไม่เอาเปรียบ			
	30	มีความยุติธรรม			
	31	รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน			
	32	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น			
	33	มองโลกในแง่ดี			
	34	ยึดมั่นในระบบบรรณานุกรม			
การมีส่วนร่วม	35	ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ			
	36	ร่วมวางแผน			
	37	ร่วมปฏิบัติงาน			
	38	ร่วมรับผิดชอบผล			
	39	ร่วมติดตามประเมินผล			
ความไว้วางใจ	40	คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น			
	41	เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น			
	42	มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต			
	43	มั่นใจในความยุติธรรม			
	44	มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ			
	45	มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์			
การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	46	ร่วมกำหนดทิศทางอนาคต			
	47	มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง			
	48	มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน			
	49	มีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน			
	50	ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์			
	51	ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์			
	52	ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์			
ความเชื่อ	53	ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว			
	54	ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ			
	55	เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด			
	56	เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ			
	57	เชื่อในหลักของเหตุและผล			
การถ่ายทอด ประสบการณ์	58	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด			
	59	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า			

(1)	ข้อ	(2)	ความ สอดคล้อง		
			+1	0	-1
	60	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์			
	61	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด			
	62	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา			
การรับรู้	63	รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน			
	64	คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน			
	65	รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน			
	66	รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง			
เป็นผู้นำ	67	รอบรู้เฝ้าหาความรู้เพิ่มเติม			
	68	ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น			
	69	กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม			
	70	อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์			
	71	ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล			
	72	ได้รับความรักและความไว้วางใจ			
	73	พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา			
เป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้	74	เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ			
	75	แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์			
	76	มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ			
	77	สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล			
	78	มีทักษะเพื่อการเรียนรู้			
	79	ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ			
เป็นผู้ได้รับการ ยอมรับ	80	สามารถทำงานดีเยี่ยม			
	81	ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น			
	82	วางตัวเหมาะสม			
	83	ทำงานสุขุมรอบคอบ			
	84	มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว			
	85	พร้อมให้ความเป็นธรรม			
	86	ยอมรับฟังความคิดเห็น			
	87	รับผิดชอบต่อหน้าที่			

ภาคผนวก ง

แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ



**แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัด (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ขอขอบคุณ/เจริญพรขอบคุณ

พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย (มุสสาร)

นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด และข้อคำถาม ของแต่ละองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	-0	-1
องค์ประกอบหลักความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness)					
1. ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness) การรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตระหนักรู้ศักยภาพของตน พึ่งพาตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน	1) รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง 2) กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด 3) นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน (4) ตระหนักรู้ศักยภาพของตน 5) พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน	1) ตระหนักในอารมณ์และความรู้สึกของตนจนรู้ว่าอะไรทำให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ 2) กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด เพื่อเป็นการรักษาสติของตน 3) นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำได้ 4) ตระหนักรู้ศักยภาพของตน การทำชีวิตให้มีความหมาย และใช้ชีวิตให้คุ้มค่า 5) พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน โดยสามารถดูแลตนเองได้ ไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือ			
2. ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment) ความสามารถในกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต รับฟังทัศนคติจากคนที่	6) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด 7) ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิต 8) ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต 9) รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม 10) ทบทวนการปฏิบัติของตน	6) กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัดด้วยเป้าหมายชีวิตที่พึงประสงค์ 7) ปฏิบัติตนตามแผนการชีวิตที่กำหนดไว้ 8) ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิตตามแผนที่กำหนดไว้ 9) รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน 10) ทบทวนการปฏิบัติของตนเพื่อวิเคราะห์หาข้อดีที่ควรพัฒนาและข้อด้อยที่ควรกำจัดออกไป			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	-0	-1
อยู่ในสังคม และทบทวนการปฏิบัติ ของตน					
3. จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development) ความเอื้อเพื่อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เอาวัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ต่อ ตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น มอง โลกในแง่ดี และยึดมั่นในระบบธรรม มาภิบาล	11) ความเอื้อเพื่อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 12) เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 13) ไม่เอาวัดเอาเปรียบ 14) มีความยุติธรรม 15) รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 16) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น 17) มองโลกในแง่ดี 18) ยึดมั่นในระบบธรรมมาภิบาล	11) มีความเอื้อเพื่อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น 12) มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว 13) ไม่เอาวัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน 14) มีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่าง สม่าเสมอ 15) มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 16) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและผู้อื่น 17) มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ 18) ยึดมั่นในระบบธรรมมาภิบาล			
องค์ประกอบหลักการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Establishing Connected Relationships)					
4. การมีส่วนร่วม (Participation) การร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ ร่วม วางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ผล และร่วมติดตามประเมินผล	19) ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ 20) ร่วมวางแผน 21) ร่วมปฏิบัติ 22) ร่วมรับผิดชอบผล 23) ร่วมติดตามประเมินผล	19) ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน 20) ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา 21) ร่วมปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนด 22) มีส่วนร่วมรับผิดชอบผลจากการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ 23) ร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมนั้น ๆ			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อความถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	-0	-1
5. ความไว้วางใจ (Trust) ความคาดหวังผลในทางบวกของ ผู้อื่น เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต มั่นใจใน ความยุติธรรม มั่นใจในการพึ่งพา ช่วยเหลือ และมั่นใจในการปกป้อง ผลประโยชน์	24) คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น 25) เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น 26) มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต 27) มั่นใจในความยุติธรรม 28) มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ 29) มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์	24) คาดหวังผลในทางบวกจากคำพูด การกระทำหรือการ ตัดสินใจของผู้อื่น 25) มีความเชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น รวมทั้งมีความมั่นใจ ในความสามารถของพวกเขา 26) มีความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริตต่อกันและกัน 27) มีความมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บริหารหน่วยงาน 28) มีความมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 29) มีความมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์ ไม่ทำร้ายหรือ เอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน			
6. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การร่วมกำหนดทิศทางอนาคต การ มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง ที่ มีความเป็นไปได้ร่วมกัน และที่ มองเห็นวิถีปฏิบัติร่วมกัน ร่วม เผยแพร่วิสัยทัศน์ ร่วมปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ ร่วมรับผิดชอบต่อ วิสัยทัศน์	30) ร่วมกำหนดทิศทางอนาคต 31) มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง 32) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความ เป็นไปได้ร่วมกัน 33) ภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิธี ปฏิบัติร่วมกัน 34) ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์ 35) ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 36) ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์	30) มีโอกาสร่วมกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กร 31) มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กร 32) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน 33) มีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิถีปฏิบัติร่วมกัน 34) มีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์กร 35) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 36) มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้น			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อความถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	-0	-1
องค์ประกอบหลักปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)					
7. ความเชื่อ (Beliefs) การยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ และเชื่อในหลักของเหตุและผล	37) ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว 38) ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ 39) เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด 40) เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ 41) เชื่อในหลักของเหตุและผล	37) ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่วที่ส่งผลต่อตนเองและผู้อื่น 38) ยอมรับ เคารพและเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ 39) เชื่อและเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด 40) มีความเชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ 41) เชื่อในหลักของเหตุและผลของการกระทำ			
8. การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience) การให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ รู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา	42) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด 43) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า 44) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ 45) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด 46) ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา	42) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา 43) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน 44) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต 45) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดพร้อมส่งต่อองค์ความรู้ต่อไป 46) ถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่ได้มานอกจากการอ่านตำรา			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	-0	-1
9. การรับรู้ (The Perception) การรับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อการปฏิบัติร่วมกัน และรับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง	47) รับรู้ข้อมูลและการแปลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน 48) คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน 49) รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อการปฏิบัติร่วมกัน 50) รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง	47) รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน 48) คำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน 49) รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันมีความถูกต้อง 50) รับรู้ความจริงของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันว่าเป็นจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง			
องค์ประกอบหลักนำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)					
10. เป็นผู้นำ (Be Leader) ความรอบรู้ไฝหาความรู้เพิ่มเติม ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล ได้รับความรักและความไว้วางใจ และ พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา	51) รอบรู้ไฝหาความรู้เพิ่มเติม 52) ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น 53) กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม 54) อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ 55) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล 56) ได้รับความรักและความไว้วางใจ 57) พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา	51) มีความรอบรู้ ไฝหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือความรู้รอบตัวอยู่เสมอ 52) มีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น 53) กล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 54) มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง 55) ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผลโดยปราศจากอคติ 56) ได้รับความรักและความไว้วางใจจากหมู่คณะ 57) มีความสามารถพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลาตามความเป็นจริง			

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด (2)	ข้อคำถาม (3)	ความสอดคล้อง		
			+1	-0	-1
11. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) การเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ มุ่งมั่นต่อการพัฒนา ตนเองและอาชีพ สร้างสรรค์งานให้ บรรลุผล มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ และใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ	58) เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ 59) แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ 60) มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและ อาชีพ 61) สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล 62) มีทักษะเพื่อการเรียนรู้ 63) ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ	58) ตั้งใจเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ร่วมกัน เสมอ 59) ออกไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในองค์ ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ 60) มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาขีดความสามารถของตน และอาชีพการงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 61) สร้างสรรค์งานให้บรรลุตามเป้าหมาย 62) มีทักษะในการจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่เข้มข้น 63) ใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า			
12. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized) ความสามารถทำงานดีเยี่ยม ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น วางตัว เหมาะสม ทำงานสุจริตรอบคอบ มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว พร้อม ให้ความเป็นธรรม ยอมรับฟังความ คิดเห็น และรับผิดชอบต่อหน้าที่	64) สามารถทำงานดีเยี่ยม 65) ยึดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น 66) วางตัวเหมาะสม 67) ทำงานสุจริตรอบคอบ 68) มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว 69) พร้อมให้ความเป็นธรรม 70) ยอมรับฟังความคิดเห็น 71) รับผิดชอบต่อหน้าที่	64) มีขีดความสามารถในการทำงานดีเยี่ยม 65) รู้จักยึดหยุ่น เข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น 66) รู้จักยึดหยุ่น เข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น 67) พยายามทำงานด้วยความสุจริตรอบคอบ 68) มีความมุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวในการทำงาน 69) มีจิตใจพร้อมที่จะให้ความเป็นธรรมเสมอ 70) มีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 71) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			

ภาคผนวก จ

แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา

**แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

ขอความกรุณาท่านให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในสำนวนภาษาของข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อการสื่อความหมายที่ถูกต้องและชัดเจน โดยท่านอาจเขียนข้อเสนอแนะไว้ในช่องว่างทางขวามือ หรือช่องว่างใดที่สะดวก และขอความกรุณาให้ข้อเสนอแนะรูปแบบของแบบสอบถามเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งกรณีการเขียนคำชี้แจง การจัดทำตารางและอื่น ๆ

ขอขอบคุณ/เจริญพรขอบคุณ

พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย (มุสสาร)

นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1) เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2) อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 30-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 50-60 ปี

3) วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4) ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ไม่เกิน 10 ปี

☐ 10-20 ปี

☐ 21-30 ปี

☐ 30 ปีขึ้นไป

5) ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 รูป)

☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 รูป)

☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 รูปขึ้นไป)

6) กลุ่มของโรงเรียน

☐ กลุ่มที่..... จังหวัด.....

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
		1	2	3	4	5	
ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness)							
	ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Awareness)						
1	ท่านตระหนักในอารมณ์และความรู้สึกของตนจนรู้ว่าอะไรทำให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ						
2	ท่านกล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสติของตน						
3	ท่านนับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำได้						
4	ท่านตระหนักรู้ศักยภาพของตน การทำชีวิตให้มีความหมายและใช้ชีวิตให้คุ้มค่า						
5	ท่านพึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน โดยสามารถดูแลตนเองได้ ไม่ต้องอาศัยคนอื่น มาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือ						
	ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)						
6	ท่านกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัดด้วยเป้าหมายชีวิตที่พึงประสงค์						
7	ท่านปฏิบัติตามแผนการชีวิตที่กำหนดไว้						
8	ท่านประเมินตนเองในการดำเนินชีวิตตามแผนที่กำหนดไว้						
9	ท่านรับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน						
10	ท่านทบทวนการปฏิบัติของตนเพื่อวิเคราะห์หาข้อดีที่ควรพัฒนาและข้อด้อยที่ควรกำจัดออกไป						
	จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา (Self-Consciousness In Development)						
11	ท่านมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น						
12	ท่านมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว						
13	ท่านไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน						

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
		1	2	3	4	5	
14	ท่านมีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ						
15	ท่านมีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน						
16	ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและผู้อื่น						
17	ท่านมองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ						
18	ท่านยึดมั่นในระบบบรรณานุกรม						
สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships)							
การมีส่วนร่วม (Participation)							
19	ท่านร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน						
20	ท่านร่วมวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา						
21	ท่านร่วมปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนด						
22	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบผลจากการดำเนินงานกิจกรรมนั้น ๆ						
23	ท่านร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมนั้น ๆ						
ความไว้วางใจ (Trust)							
24	ท่านคาดหวังผลในทางบวกจากคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจของผู้อื่น						
25	ท่านมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น รวมทั้งมีความมั่นใจในความสามารถของพวกเขา						
26	ท่านมีความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริตต่อกันและกัน						
27	ท่านมีความมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บริหารหน่วยงาน						
28	ท่านมีความมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
29	ท่านมีความมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์ ไม่ทำร้ายหรือเอารัดเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน						
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)							
30	ท่านมีโอกาสร่วมกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กร						

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
		1	2	3	4	5	
31	ฉันมีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ						
32	ท่านมีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน						
33	ท่านมีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน						
34	ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์การ						
35	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ						
36	ท่านมีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้น						
ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values)							
	ความเชื่อ (Beliefs)						
37	ท่านยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่วที่ส่งผลต่อตนเองและผู้อื่น						
38	ท่านยอมรับ เคารพและเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ						
39	ท่านเชื่อและเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด						
40	ท่านมีความเชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ						
41	ท่านเชื่อในหลักของเหตุและผลของการกระทำ						
การถ่ายทอดประสบการณ์ (Propagation Experience)							
42	ท่านถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา						
43	ท่านถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน						
44	ท่านถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต						
45	ท่านถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดพร้อมส่งต่อองค์ความรู้ต่อไป						
46	ท่านถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่ได้มานอกจากการอ่านตำรา						
การรับรู้ (The Perception)							

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
		1	2	3	4	5	
47	ท่านรับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน						
48	ท่านคำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน						
49	ท่านรับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันมีความถูกต้อง						
50	ท่านรับรู้ความจริงของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันว่าเป็นจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง						
นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)							
	เป็นผู้นำ (Be Leader)						
51	ท่านมีความรอบรู้ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือความรู้รอบตัวอยู่เสมอ						
52	ท่านมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น						
53	ท่านกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม						
54	ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง						
55	ท่านปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผลโดยปราศจากอคติ						
56	ท่านได้รับความรักและความไว้วางใจจากหมู่คณะ						
57	ท่านมีความสามารถพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลาตามความเป็นจริง						
	เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person)						
58	ท่านตั้งใจเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ร่วมกันเสมอ						
59	ท่านออกไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในองค์ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ						
60	ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาขีดความสามารถของตนและอาชีพการงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ						
61	ท่านสร้างสรรค์งานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง						
62	ท่านมีทักษะในการจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่เข้มข้น						
63	ท่านใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า						
	เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (Recognized)						

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					ข้อเสนอแนะเพื่อ การปรับปรุง
		1	2	3	4	5	
64	ท่านมีขีดความสามารถในการทำงานดีเยี่ยม						
65	ท่านรู้จักยืดหยุ่น เข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น						
66	ท่านวางตัวเหมาะสมแก่ฐานะหน้าที่ ความ รับผิดชอบ						
67	ท่านพยายามทำงานด้วยความสุขุมรอบคอบ						
68	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวในการ ทำงาน						
69	ท่านมีจิตใจพร้อมที่จะให้ความเป็นธรรมเสมอ						
70	ท่านมีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น						
71	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)
ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในโมเดลสมมุติฐาน

(1)	ข้อ	(2)	ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ							
			1	2	3	4	5	6	7	IOC
ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic leadership)	1	ตระหนักในตนเอง	1	1	1	1	1	1	1	0.95
	2	สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์	1	1	1	1	1	1	1	0.97
	3	ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ	1	1	1	1	1	1	1	0.96
	4	นำด้วยหัวใจ	1	1	1	1	1	1	1	0.98
ตระหนักในตนเอง	5	ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	6	ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	7	จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา	1	1	1	1	1	1	1	0.87
สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์	8	การมีส่วนร่วม	1	1	1	1	1	1	1	0.96
	9	ความไว้วางใจ	1	1	1	1	1	1	1	0.96
	10	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ	11	ความเชื่อ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	12	การถ่ายทอดประสบการณ์	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	13	การรับรู้	1	1	1	1	1	1	1	0.90
นำด้วยหัวใจ	14	เป็นผู้นำ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	15	เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	1	0.96
	16	เป็นผู้ได้รับการยอมรับ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
ตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง	17	รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	18	กล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิด	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	19	นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	20	ตระหนักรู้ศักยภาพของตน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	21	พึงพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง	22	กำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัด	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	23	ปฏิบัติตามแผนการชีวิต	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	24	ประเมินตนเองในการดำเนินชีวิต	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	25	รับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	26	ทบทวนการปฏิบัติของตน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา	27	ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น	1	1	1	0	1	1	1	0.80
	28	เสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	29	ไม่เอาเปรียบ	1	1	0	1	1	1	1	0.80
	30	มีความยุติธรรม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	31	รักและห่วงใยผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	32	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น	1	1	1	1	1	0	1	0.80
	33	มองโลกในแง่ดี	1	1	0	1	1	1	1	0.80

(1)	ข้อ	(2)	ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ							
			1	2	3	4	5	6	7	IOC
	34	ยึดมั่นในระบบธรรมาภิบาล	1	1	1	0	1	1	1	0.80
การมีส่วนร่วม	35	ร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุ	1	1	1	1	0	1	1	0.80
	36	ร่วมวางแผน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	37	ร่วมปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	38	ร่วมรับผิดชอบผล	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	39	ร่วมติดตามประเมินผล	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	40	คาดหวังผลในทางบวกของผู้อื่น	0	1	1	1	1	1	1	0.80
ความไว้วางใจ	41	เชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	42	มั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	43	มั่นใจในความยุติธรรม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	44	มั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	45	มั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	46	ร่วมกำหนดทิศทางอนาคต	1	1	1	1	1	1	1	1.00
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	47	มีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้อง	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	48	มีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	49	มีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิธีปฏิบัติร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	50	ร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	51	ร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	52	ร่วมรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	53	ยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่ว	1	1	1	1	1	1	1	1.00
ความเชื่อ	54	ยอมรับ เคารพ และเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	55	เชื่อและเข้าใจว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	56	เชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	57	เชื่อในหลักของเหตุและผล	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	58	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิด	1	1	1	1	1	1	1	1.00
การถ่ายทอดประสบการณ์	59	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่า	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	60	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	61	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอด	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	62	ให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับนอกจากการอ่านตำรา	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	63	รับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	1	1.00

(1)	ข้อ	(2)	ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ							
			1	2	3	4	5	6	7	IOC
	64	คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน	1	1	1	1	0	1	1	0.80
	65	รับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	66	รับรู้ความจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง	1	0	1	1	1	1	1	0.80
เป็นผู้นำ	67	รอบรู้ไฝหาความรู้เพิ่มเติม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	68	ริเริ่มที่จะแก้ไขให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	69	กล้าตัดสินใจเพื่อส่วนรวม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	70	อดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	71	ปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผล	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	72	ได้รับความรักและความไว้วางใจ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	73	พิจารณาอย่างมีเหตุผล ถูกต้องและทันเวลา	1	1	1	1	1	1	1	1.00
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	74	เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	75	แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	76	มุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองและอาชีพ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	77	สร้างสรรค์งานให้บรรลุผล	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	78	มีทักษะเพื่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	0	0.80
	79	ใช้ความรู้เพื่อชีวิตให้เจริญ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
เป็นผู้ได้รับการยอมรับ	80	สามารถทำงานดีเยี่ยม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	81	ยืดหยุ่น เข้าใจ และให้เกียรติผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	82	วางตัวเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	83	ทำงานสุขุมรอบคอบ	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	84	มุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	85	พร้อมให้ความเป็นธรรม	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	86	ยอมรับฟังความคิดเห็น	1	1	1	1	1	1	1	1.00
	87	รับผิดชอบต่อหน้าที่	1	1	1	1	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)
ของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ
และการใช้ภาษาในข้อความ

ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ							รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ การใช้ภาษาในข้อความถาม
		1	2	3	4	5	6	7			
1) รู้เท่าทันใน อารมณ์ตนเอง	1. ฉันรู้เท่าทันในอารมณ์ของตนเอง ตระหนักในอารมณ์และความรู้สึก ของตนจนรู้ว่าอะไรทำให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
2) กล้าแสดงออก	2. ฉันกล้าแสดงออกโดยแสดงความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อ เป็นการรักษาสีบทของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
3) นับถือตนเอง	3. ฉันนับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัด และสิ่งที่ตนทำได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
4) รู้ศักยภาพของตน	4. ฉันตระหนักรู้ในตน โดยสามารถรู้ศักยภาพของตน รู้จักทำให้ ชีวิตมีความหมายและใช้ชีวิตให้คุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
5) พึ่งพาตนเอง มั่นใจในตนเอง มี พลังในตัว	5. ฉันพึ่งพาตนเอง โดยสามารถดูแลตนเอง ไม่ต้องอาศัยคนอื่นมา ปกป้องหรือคอยช่วยเหลือ มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตัว	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
1.กำหนดแผนการ ชีวิตให้เด่นชัด	1. ฉันกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัดด้วยเป้าหมายชีวิตที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
2) ปฏิบัติตนตาม แผนการชีวิต	2. ฉันปฏิบัติตนตามแผนการชีวิตที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
3) ตรวจประเมิน ตนเอง	3. ฉันประเมินตนเองในการดำเนินชีวิตตามแผนการชีวิตที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
4) พึ่งทัศนคติจาก คนที่อยู่ในสังคม เดียวกัน	4. ฉันพึ่งทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
5) ทบทวนการ ปฏิบัติตน	5. ฉันทบทวนการปฏิบัติตนเพื่อพิจารณาหาข้อดีที่ควรพัฒนาและ ข้อด้อยที่ควรกำจัดออกไป	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
1.มีเมตตากรุณา	1. ฉันมีเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	6	0.8	ฉันมีความเอื้อเฟื้อ...

ตัวบ่งชี้	ข้อความถาม	ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ							รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ การใช้ภาษาในข้อความถาม
		1	2	3	4	5	6	7			
2) มีความเสียสละ	2. ฉันมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
3) ไม่เอาใจเอาเปรียบ	3. ฉันไม่เอาใจเอาเปรียบผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	6	0.8	
4) มีความยุติธรรม	4. ฉันมีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
5) มีความรักและห่วงใย	5. ฉันมีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
6) ซื่อสัตย์	6. ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	6	0.8	ฉันมีความ...
7) มองโลกในแง่ดี	7. ฉันมองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	6	0.8	...ในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ
8) ยึดระบบคุณธรรม	8. ฉันยึดระบบคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	6	0.8	ฉันยึดมั่นในระบบธรรมาภิบาล
1. การค้นหาปัญหาและสาเหตุ	1. ฉันร่วมการค้นหาปัญหาและสาเหตุ	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	6	0.8	เพิ่มคำ “ฉันร่วมรับรู้...ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน”
2) การวางแผนแก้ไขปัญหา	2. ฉันร่วมการวางแผนดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
3) การปฏิบัติงาน	3. ฉันร่วมการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
4) การร่วมรับผลประโยชน์	4. ฉันร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	ฉันมีส่วนร่วม...
5) การติดตามประเมินผล	5. ฉันร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	...กิจกรรมนั้น ๆ
1. ความหวังในทางบวก	1. ฉันมีความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่นทั้งคำพูดการกระทำหรือการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	6	0.8	จากคำพูด การกระทำหรือการตัดสินใจของผู้อื่น

ตัวบ่งชี้	ข้อความคำถาม	ผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ							รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ การใช้ภาษาในข้อความคำถาม
		1	2	3	4	5	6	7			
5) มีทักษะการจัดการ	5.ฉันมีทักษะในการจัดการเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	6	0.8	
6) ใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต	6.ฉันใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
1) มีความสามารถในการทำงานสูง	1. ฉันมีความสามารถในการทำงานสูง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
2) มีความเข้าใจผู้อื่น	2. ฉันมีความเข้าใจผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
3) มีการวางตัวที่เหมาะสม	3. ฉันมีการวางตัวที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
4) มีความฉลาดสุขุม	4. ฉันมีความฉลาดสุขุม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	เพิ่มคำว่า “ลุ่มลึก” เข้าไป
5) มีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว	5.ฉันมีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
6) ความเป็นธรรม	6.ฉันมีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	เพิ่มคำว่า “มีจิตใจที่จะให้...” เข้าไป
7) ใจกว้าง	7.ฉันใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	
8) มีความรับผิดชอบ	8.ฉันมีความรับผิดชอบ 8.ฉันมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	7	1	เพิ่มคำว่า “ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย” เข้าไป

ภาคผนวก ซ
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา

กราบเรียน/เรียน/เจริญพร ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เนื่องด้วยกระผม/อาตมาพระมหาฉัตรชัย สุธตตชโย (มูลสาร) นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ 1) รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ 2) ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ซึ่งการทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น กระผม/อาตมาใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครู

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของ

ครู

2) โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมและตัวท่านเอง

ขอกราบขอบพระคุณ/ขอบคุณ/เจริญพรอนโมทนาเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พระมหาฉัตรชัย สุธตตชโย (มูลสาร)
 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1.ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี

☐ 31-40ปี

☐ 41-50ปี

☐ 51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 11-20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

5.ขนาดโรงเรียน

☐ เล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 รูป)

☐ กลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 รูป)

☐ ใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 รูปขึ้นไป)

6. กลุ่มของโรงเรียน

กลุ่มที่..... จังหวัด

.....

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรม/ความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2. = น้อย 3. = ปานกลาง 4. = มาก 5. = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของครู	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลักที่ 1 ความตระหนักในตนเอง (Self-awareness)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (emotional awareness)						
1	ฉันรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง ตระหนักในอารมณ์และความรู้สึกของตนจนรู้ว่าอะไรทำให้เกิดอารมณ์นั้น ๆ					
2	ฉันกล้าแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสีห์ของตน					
3	ฉันนับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำได้					
4	ฉันตระหนักถึงศักยภาพของตน การทำชีวิตให้มีความหมายและใช้ชีวิตให้คุ้มค่า					
5	ฉันพึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน โดยสามารถดูแลตนเองได้ ไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง						
6	ฉันกำหนดแผนการชีวิตให้เด่นชัดด้วยเป้าหมายชีวิตที่พึงประสงค์					
7	ฉันปฏิบัติตามแผนการชีวิตที่กำหนดไว้					
8	ฉันประเมินตนเองในการดำเนินชีวิตตามแผนที่กำหนดไว้					
9	ฉันรับฟังทัศนคติจากคนที่อยู่ในสังคมเดียวกัน					
10	ฉันทบทวนการปฏิบัติของตนเพื่อวิเคราะห์หาข้อดีที่ควรพัฒนา และข้อด้อยที่ควรกำจัดออกไป					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 จิตสำนึกของตนเองในการพัฒนา						
11	ฉันมีความเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น					
12	ฉันมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
13	ฉันไม่เอาเปรียบเปรียบเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของครู	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
14	ฉันมีความยุติธรรมมีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ					
15	ฉันมีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน					
16	ฉันมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและผู้อื่น					
17	ฉันมองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ					
18	ฉันยึดมั่นในระบบธรรมาภิบาล					
องค์ประกอบหลักที่ 2 การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีส่วนร่วม						
19	ฉันร่วมรับรู้ปัญหาและสาเหตุของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
20	ฉันร่วมวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา					
21	ฉันร่วมปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนด					
22	ฉันมีส่วนร่วมรับผิดชอบผลจากการดำเนินงานนั้น ๆ					
23	ฉันร่วมติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมนั้น ๆ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความไว้วางใจ						
24	ฉันคาดหวังผลในทางบวกจากคำพูด การกระทำหรือการตัดสินใจของผู้อื่น					
25	ฉันมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาของผู้อื่น รวมทั้งมีความมั่นใจในความสามารถของพวกเขา					
26	ฉันมีความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริตต่อกันและกัน					
27	ฉันมีความมั่นใจในความยุติธรรมของผู้บริหารหน่วยงาน					
28	ฉันมีความมั่นใจในการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
29	ฉันมีความมั่นใจในการปกป้องผลประโยชน์ ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
30	ฉันมีโอกาสร่วมกำหนดทิศทางอนาคตขององค์กร					
31	ฉันมีภาพชีวิตในอนาคตที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
32	ฉันมีภาพชีวิตในอนาคตที่มีความเป็นไปได้ร่วมกัน					
33	ฉันมีภาพชีวิตในอนาคตที่มองเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
34	ฉันมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์กร					
35	ฉันให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร					
36	ฉันมีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้น					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของครู	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
	องค์ประกอบหลักที่ 3 ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ					
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเชื่อ					
37	ฉันยอมรับในหลักปฏิบัติเรื่องดีหรือชั่วที่ส่งผลต่อตนเองและผู้อื่น					
38	ฉันยอมรับ เคารพและเชื่อมั่นในสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ					
39	ฉันเชื่อและเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ว่ามีทั้งจริงหรือเท็จ ถูกหรือผิด					
40	ฉันมีความเชื่อต่อสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ					
41	ฉันเชื่อในหลักของเหตุและผลของการกระทำ					
	องค์ประกอบย่อยที่ 2 การถ่ายทอดประสบการณ์					
42	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา					
43	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่มีคุณค่าในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน					
44	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต					
45	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดพร้อมส่งต่อองค์ความรู้ต่อไป					
46	ฉันถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้และยอมรับในประสบการณ์ที่ได้มานอกจากการอ่านตำรา					
	องค์ประกอบย่อยที่ 3 การรับรู้					
47	ฉันรับรู้ข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน					
48	ฉันคำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน					
49	ฉันรับรู้ความสนใจและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันมีความถูกต้อง					
50	ฉันรับรู้ความจริงของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันว่าเป็นจริงเฉพาะที่เฉพาะแห่ง					
	องค์ประกอบหลักที่ 4 นำด้วยหัวใจ					
	องค์ประกอบย่อยที่ 1 เป็นผู้นำ					
51	ฉันมีความรอบรู้ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือความรู้รอบตัวอยู่เสมอ					
52	ฉันมีความคิดริเริ่มที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของครู	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
53	ฉันกล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
54	ฉันมีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากเพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วง					
55	ฉันปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักแห่งเหตุและผลโดยปราศจากอคติ					
56	ฉันได้รับความรักและความไว้วางใจจากหมู่คณะ					
57	ฉันมีความสามารถพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ถูกต้อง และทันเวลาตามความเป็นจริง					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้						
58	ฉันตั้งใจเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ ร่วมกันเสมอ					
59	ฉันออกไปแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในองค์ความรู้ ใหม่ ๆ เสมอ					
60	ฉันมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาขีดความสามารถของตนและ อาชีพการงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
61	ฉันสร้างสรรค์งานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง					
62	ฉันมีทักษะในการจัดการเพื่อการเรียนรู้ที่เข้มข้น					
63	ฉันใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตให้เจริญก้าวหน้า					
องค์ประกอบย่อยที่ 3เป็นผู้ได้รับการยอมรับ						
64	ฉันมีขีดความสามารถในการทำงานดีเยี่ยม					
65	ฉันรู้จักยืดหยุ่น เข้าใจและให้เกียรติผู้อื่น					
66	ฉันวางตัวเหมาะสมแก่ฐานะหน้าที่ความรับผิดชอบ					
67	ฉันพยายามทำงานด้วยความสุขุมรอบคอบ					
68	ฉันมีความมุ่งมั่นตั้งใจเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวในการทำงาน					
69	ฉันมีจิตใจพร้อมที่จะให้ความเป็นธรรมเสมอ					
70	ฉันมีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
71	ฉันมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					

ภาคผนวก ณ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา



ที่ ศธ๖๐๑๒/ว ๓๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คิณังตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญเรือง

ด้วย พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย (มูลสาร) รหัสประจำตัว ๕๖๓๐๔๔๐๕๑๒๐๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถาม จากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๔๕ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒

ภาคผนวก ญ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

โมเดลหลักที่ 1 ความตระหนักในตนเอง (SA)

Sample size = 634

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 171

Number of distinct parameters to be estimated: 130

Degrees of freedom (171 -130): 41

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 41.122

Degrees of freedom = 41

Probability level = .465

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	130	41.122	41	.465	1.003
Saturated model	171	.000	0		
Independence model	18	19423.776	153	.000	126.953

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.004	.993	.970	.238
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.192	.131	.029	.117

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.998	.992	1.000	1.000	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.268	.267	.268
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.122	.000	19.392
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	19270.776	18816.348	19731.496

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.065	.000	.000	.031
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	30.685	30.444	29.726	31.171

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.002	.000	.027	1.000
Independence model	.446	.441	.451	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	301.122	309.168	879.889	1009.889
Saturated model	342.000	352.583	1103.300	1274.300
Independence model	19459.776	19460.890	19539.913	19557.913

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.476	.476	.506	.488
Saturated model	.540	.540	.540	.557
Independence model	30.742	30.024	31.470	30.744

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	877	1000
Independence model	6	7

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

	Estimate
SAE05 <--- SA1	.449
SAE04 <--- SA1	.659
SAE03 <--- SA1	.900
SAE02 <--- SA1	.813
SAE01 <--- SA1	.735
SAA10 <--- SA2	.623
SAA09 <--- SA2	.692
SAA08 <--- SA2	.661
SAA07 <--- SA2	.647
SAA06 <--- SA2	.604
SAC15 <--- SA3	.390
SAC14 <--- SA3	.998
SAC13 <--- SA3	.689
SAC12 <--- SA3	.998
SAC11 <--- SA3	.680
SAC16 <--- SA3	.984
SAC17 <--- SA3	.662
SAC18 <--- SA3	.668

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

	Estimate
SAC18	.447
SAC17	.438
SAC16	.967
SAC11	.462
SAC12	.995
SAC13	.475

	Estimate
SAC14	.995
SAC15	.152
SAA06	.365
SAA07	.418
SAA08	.438
SAA09	.479
SAA10	.389
SAE01	.540
SAE02	.661
SAE03	.810
SAE04	.435
SAE05	.202

โมเดลหลักที่ 2 การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (ER)

The model is recursive.

Sample size = 634

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 171

Number of distinct parameters to be estimated: 137

Degrees of freedom (171 -137): 34

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 32.956

Degrees of freedom = 34

Probability level = .519

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	137	32.956	34	.519	.969
Saturated model	171	.000	0		
Independence model	18	13700.006	153	.000	89.543

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.003	.994	.971	.198
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.179	.173	.076	.155

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.998	.989	1.000	1.000	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.222	.222	.222
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	16.466
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	13547.006	13166.189	13934.122

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.052	.000	.000	.026
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	21.643	21.401	20.800	22.013

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.028	1.000
Independence model	.374	.369	.379	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	306.956	315.435	916.887	1053.887
Saturated model	342.000	352.583	1103.300	1274.300
Independence model	13736.006	13737.120	13816.143	13834.143

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.485	.487	.513	.498
Saturated model	.540	.540	.540	.557
Independence model	21.700	21.098	22.311	21.702

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	934	1077
Independence model	9	10

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

	Estimate
ERP23 <--- ER1	.467
ERP22 <--- ER1	.332
ERP21 <--- ER1	.442
ERP20 <--- ER1	.968
ERP19 <--- ER1	.374
ERT29 <--- ER2	.909
ERT28 <--- ER2	.427
ERT27 <--- ER2	.887
ERT26 <--- ER2	.375
ERT25 <--- ER2	.427
ERS36 <--- ER3	.392
ERS35 <--- ER3	.427
ERS34 <--- ER3	.399
ERS33 <--- ER3	.955
ERS32 <--- ER3	.339

	Estimate
ERT24 <--- ER2	.968
ERS31 <--- ER3	.429
ERS30 <--- ER3	.923

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

	Estimate
ERS30	.852
ERS31	.184
ERT24	.936
ERS32	.115
ERS33	.912
ERS34	.159
ERS35	.183
ERS36	.154
ERT25	.183
ERT26	.141
ERT27	.787
ERT28	.182
ERT29	.826
ERP19	.140
ERP20	.938
ERP21	.195
ERP22	.110
ERP23	.218

โมเดลหลักที่ 3 การปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (PV)

The model is recursive.

Sample size = 634

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 105

Number of distinct parameters to be estimated: 80

Degrees of freedom (105 -80): 25

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 27.911

Degrees of freedom = 25

Probability level = .312

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	80	27.911	25	.312	1.116
Saturated model	105	.000	0		
Independence model	14	12742.617	91	.000	140.029

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.003	.994	.974	.237
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.222	.180	.053	.156

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.998	.992	1.000	.999	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.275	.274	.275
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2.911	.000	20.086
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	12651.617	12284.081	13025.444

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.044	.005	.000	.032
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	20.131	19.987	19.406	20.577

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.014	.000	.036	.999
Independence model	.469	.462	.476	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	187.911	191.795	544.075	624.075
Saturated model	210.000	215.097	677.465	782.465
Independence model	12770.617	12771.297	12832.946	12846.946

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.297	.292	.324	.303
Saturated model	.332	.332	.332	.340
Independence model	20.175	19.594	20.765	20.176

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	854	1006
Independence model	6	7

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

	Estimate
PVB41 <--- PV1	.420
PVB40 <--- PV1	.418

	Estimate
PVB39 <--- PV1	.457
PVB38 <--- PV1	.983
PVB37 <--- PV1	.318
PVE46 <--- PV2	.382
PVE45 <--- PV2	.955
PVE44 <--- PV2	.931
PVE43 <--- PV2	.969
PVE42 <--- PV2	.303
PVP50 <--- PV3	.355
PVP49 <--- PV3	.890
PVP48 <--- PV3	.968
PVP47 <--- PV3	.942

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

	Estimate
PVP47	.888
PVP48	.936
PVP49	.793
PVP50	.126
PVE42	.092
PVE43	.940
PVE44	.866
PVE45	.912
PVE46	.146
PVB37	.101
PVB38	.966
PVB39	.209
PVB40	.175
PVB41	.176

โมเดลหลักที่ 4 นำด้วยหัวใจ (LH)

The model is recursive.

Sample size = 634

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 231

Number of distinct parameters to be estimated: 173

Degrees of freedom (231 -173): 58

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 51.713

Degrees of freedom = 58

Probability level = .707

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	173	51.713	58	.707	.892
Saturated model	231	.000	0		
Independence model	21	23831.925	210	.000	113.485

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.004	.992	.970	.249
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.230	.120	.032	.109

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.998	.992	1.000	1.001	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.276	.276	.276
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	13.847
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	23621.925	23118.347	24131.799

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.082	.000	.000	.022
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	37.649	37.317	36.522	38.123

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.019	1.000
Independence model	.422	.417	.426	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	397.713	410.171	1167.917	1340.917
Saturated model	462.000	478.635	1490.423	1721.423
Independence model	23873.925	23875.438	23967.419	23988.419

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.628	.638	.660	.648
Saturated model	.730	.730	.730	.756
Independence model	37.716	36.920	38.521	37.718

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	940	1053

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Independence model	7	7

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

	Estimate
LHL57 <--- LH1	.482
LHL56 <--- LH1	.968
LHL55 <--- LH1	.390
LHL54 <--- LH1	.389
LHL53 <--- LH1	.942
LHL52 <--- LH1	.378
LHL51 <--- LH1	.916
LHP63 <--- LH2	.457
LHP62 <--- LH2	.409
LHP61 <--- LH2	.450
LHP60 <--- LH2	.963
LHP59 <--- LH2	.927
LHP58 <--- LH2	.327
LHR71 <--- LH3	.310
LHR70 <--- LH3	.994
LHR69 <--- LH3	.989
LHR68 <--- LH3	.313
LHR67 <--- LH3	.829
LHR66 <--- LH3	.844
LHR65 <--- LH3	.991
LHR64 <--- LH3	.958

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

	Estimate
LHR64	.918
LHR65	.982
LHR66	.712
LHR67	.688
LHR68	.098
LHR69	.978
LHR70	.987
LHR71	.096
LHP58	.107
LHP59	.859
LHP60	.928
LHP61	.203
LHP62	.168
LHP63	.209
LHL51	.839
LHL52	.143
LHL53	.888
LHL54	.152
LHL55	.152
LHL56	.937
LHL57	.233

โมเดลภาวะผู้นำที่แท้จริง (AL)

The model is recursive.

Sample size = 634

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 78

Number of distinct parameters to be estimated: 73

Degrees of freedom (78 -73): 5

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 6.658

Degrees of freedom = 5

Probability level = .247

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	73	6.658	5	.247	1.332
Saturated model	78	.000	0		
Independence model	12	12837.681	66	.000	194.510

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.008	.998	.973	.064
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.656	.151	-.003	.128

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.999	.993	1.000	.998	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.076	.076	.076
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1.658	.000	12.633
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	12771.681	12402.575	13147.072

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.011	.003	.000	.020
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	20.281	20.176	19.593	20.769

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.023	.000	.063	.839
Independence model	.553	.545	.561	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	152.658	155.719	477.658	550.658
Saturated model	156.000	159.271	503.260	581.260
Independence model	12861.681	12862.184	12915.105	12927.105

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.241	.239	.259	.246
Saturated model	.246	.246	.246	.252
Independence model	20.319	19.736	20.912	20.319

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	1053	1435
Independence model	5	5

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

	Estimate
SV <--- Authentic_Leadership	.993
ER <--- Authentic_Leadership	1.010
PV <--- Authentic_Leadership	1.069
LH <--- Authentic_Leadership	.936
FACSV1 <--- SV	.959
FACSV2 <--- SV	.867
FACSV3 <--- SV	.964
FACER1 <--- ER	.954
FACER2 <--- ER	1.043
FACER3 <--- ER	.788
FACPV1 <--- PV	.849
FACPV2 <--- PV	.768
FACPV3 <--- PV	.580
FACLH1 <--- LH	.899
FACLH2 <--- LH	.883
FACLH3 <--- LH	.788

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

	Estimate
LH	.876
PV	1.143
ER	1.020
SV	.986
FACLH3	.620
FACLH2	.779
FACLH1	.808
FACPV3	.336

	Estimate
FACPV2	.590
FACPV1	.720
FACER3	.620
FACER2	1.088
FACER1	.910
FACSV3	.930
FACSV2	.751
FACSV1	.919

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ฉายา-นามสกุล	พระมหาฉัตรชัย สุนตตชโย (มูลสาร)
วัน-เดือน-ปีเกิด	24 ธันวาคม 2519
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดบวรนิเวศวิหาร ถนนพระสุเมรุ แขวงบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดบวรนิเวศวิหาร จังหวัดยโสธร
ภูมิลาเนา	
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	โรงเรียนบ้านแดง ตำบลโพนงาม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร
พ.ศ. 2541	เปรียญธรรม 9 ประโยค (ขณะเป็นสามเณร) กองบาลีสนามหลวง คณะสงฆ์แห่งประเทศไทย
พ.ศ. 2545	ปริญญาโท อักษรศาสตรมหาบัณฑิต (อ.ม.) สาขาวิชาภาษาบาลีและสันสกฤต คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2552	ปริญญาเอก ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศศ.ด.) สาขาวิชาภาษาสันสกฤต คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549	อาจารย์ประจำ ระดับ 4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2555	หัวหน้าภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
พ.ศ. 2555	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
พ.ศ. 2555	ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2559	หัวหน้าภาควิชาภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์
พ.ศ. 2560	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2562	รองอธิการบดี ด้านบริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย