



ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา:
การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

วัลลภ ภูจอมจิตร

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มิถุนายน 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา:
การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

วัลลภ ภูจอมจิตร

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มิถุนายน 2561
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**INDICATORS OF INSPIRATIONAL LEADERSHIP FOR PRIMARY SCHOOL
PRINCIPALS: DEVELOPING AND TESTING THE STRUCTURAL
RELATIONSHIP MODEL**

WANLOP POOJOMJIT

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE DOCTOR OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
JUNE, B.E. 2561 (2018)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)**

หัวข้อคุณิพนธ์ : ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์
เชิงโครงสร้าง

ชื่อนักศึกษา : นายวัลลภ ภูจอมจิตร

ชื่อปริญญา : ศีษาศาสตรคุณิบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

ปีพุทธศักราช : 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : พระครูสุธีจริยวัฒน์ ดร.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร. ประยุทธ์ ชูสอน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศีษาศาสตรคุณิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....
(พระศรีวินยาภรณ์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

.....
(ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ(อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

.....
(พระครูสุธีจริยวัฒน์ ดร.)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....
(ดร. ประยุทธ์ ชูสอน)

กรรมการ

.....
(รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)

กรรมการ

.....
(พระครูจรรมาภิสมัย, ดร)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Indicators of Inspirational Leadership for Primary School Principals: Developing and Testing the Structural Relationship Model
Student's Name : Wanlop Poojomjit
Degree Sought : Doctor of Education
Department : Educational Administration
Anno Domini : 2018
Advisor : Phrakrusutheejarawat, Dr.
Co-Advisor : Dr. Prayuth Chusorn

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor's Degree.

Dean of Graduate School

.....
()

Thematic committee :

Chairman

.....
(Assist. Prof. Dr. Paisan Suwannoi)

Member (Advisor)

.....
(Phrakrusutheejarawat, Dr.)

Member/Co-Advisor

.....
(Dr. Prayuth Chusorn)

Member

.....
(Assoc. Prof. Dr. Wirot Sanrattana)

Member

.....
(Phrakrudhammapissamai, Dr)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิง โครงสร้าง
ชื่อนักศึกษา	: นายวัลลภ ภูจอมจิตร
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2561
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: พระครูสุธีจิริวัฒน์ ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร. ประยุทธ์ ชูสอน

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 24,326 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่าจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายชั้นตอนจำนวน 660 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป มีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ 1) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 55 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จึงได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว 2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (CFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (NFI) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง และ 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าระหว่าง 0.90 - 1.47 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 0.73 - 2.13 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.74 - 2.77 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ, ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

Thematic Title : Indicators of Inspirational Leadership for Primary School Principals: Developing and Testing the Structural Relationship Model
Student's Name : Wanlop Poojomjit
Degree Sought : Doctor of Education
Department : Educational Administration
Anno Domini : 2018
Advisor : Phrakrusutheejarawat, Dr.
Co-Advisor : Dr. Prayuth Chusorn

The objectives of this research were to 1) study the appropriateness of the indicators for selection in the model, 2) test the fitness of the model developed from theory and research with the empirical data, and 3) verify the factor loading value of the major components, minor components and indicators. The research population was 31,026 primary school administrators under the jurisdiction of the Office of the Basic Education Commission. Data were collected by using a set of rating scale questionnaires from 660 randomly selected multistage random sampling. Data analysis was done by statistical program. The results of the research were based on the research hypotheses: 1) The 55 indicators used in the study were suitable for the criteria as mean equal to or higher than 3.00 and distribution coefficients equal to or less than 20%. All were selected in the model. 2) Models developed 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 - of - 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 0.90 to 1.47, which is higher than the criterion as 0.70. The minor components had factor loading between 0.73 to 2.13 and indicators had factor loading ranged from 0.74 to 2.77, which are higher than the criterion as 0.30.

Keywords : Indicator, Inspirational Leadership, Primary School Principals

กิตติกรรมประกาศ

ดุष्ฎิณิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหาร การศึกษา ระดับปริญญาเอก

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณท่าน ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำโครงการปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณท่านพระครูสุธีจริยวัฒน์ ดร. และท่าน ดร. ประยุทธ์ ชูสอน ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านพระครูธรรมมาภิสมัย, ดร. และท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ ที่เป็นแรงบันดาลใจจุดประกายแนวคิดในการศึกษาจนประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งที่คอยให้กำลังใจ แนะนำผลักดันเมื่อยามท้อแท้ให้ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งปวง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาเอกทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากดุष्ฎิณิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และแผ่คุณความดีนี้ให้แก่มนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

วัลลภ ภูจอมจิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	10
2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	20
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย: โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	71
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ	74
3.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	76
3.7 การตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	81
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย	82
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
5.1 สรุปผลการวิจัย	128
5.2 อภิปรายผล	135
5.3 ข้อเสนอแนะ	140
บรรณานุกรม	142
ภาคผนวก	154
ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อความและดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ	155
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา	
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่า IOC	164
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	168
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	172
ภาคผนวก ฉ หนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล	179
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถาม	188
ภาคผนวก ซ ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้	194
ประวัติผู้วิจัย	235

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational leadership)	16
2.2	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์”	24
2.3	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมีวิสัยทัศน์	30
2.4	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ”	34
2.5	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ มีความน่าไว้วางใจ	39
2.6	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น”	44
2.7	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ มีความกระตือรือร้น	51
2.8	สังเคราะห์องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี”	56
2.9	องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมองในแง่ดี	62
3.1	จังหวัดในแต่ละสำนักงานศึกษาธิการภาค	69
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนตามจำนวนสถานศึกษา	70
3.3	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้ และจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม	71
3.4	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม และจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก	73
3.5	ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น จากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	78
4.1	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และอักษรย่อแทน	79
4.2	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ	80
4.3	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	81
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายแสดงความเหมาะสม ของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ หรือต่ำกว่า 20%	83
4.5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS)	94
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของ มีความน่าไว้วางใจ (TRU)	96
4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของ มีความกระตือรือร้น (ENT)	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้โมเดลการวัดของมองในแง่ดี (OPT)	100
4.9	ค่าสถิติ Baertlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัด	101
4.10	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS)	102
4.11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีวิสัยทัศน์	103
4.12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ (TRU)	105
4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีความน่าไว้วางใจ	105
4.14	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น (ENT)	108
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีความกระตือรือร้น	108
4.16	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมองในแง่ดี (OPT)	111
4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมองในแง่ดี	111
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 12 ตัว	117
4.19	ค่าสถิติ Baertlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของโมเดลตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล	118
4.20	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	119
4.21	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	122
4.22	ค่าสถิติจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด 4 โมเดล และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด	125

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	19
2.2	โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์”	26
2.3	โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ”	35
2.4	โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น”	46
2.5	โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มองในแง่ดี”	57
2.6	โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา	64
4.1	โมเดลสำหรับการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม	87
4.2	โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์	89
4.3	โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ	90
4.4	โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น	91
4.5	โมเดลการวัดของมองในแง่ดี	92
4.6	โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์	103
4.7	โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ	106
4.8	โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น	109
4.9	โมเดลการวัดของมองในแง่ดี	112
4.10	โมเดลเพื่อการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง	115
4.11	โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงบันดาลใจ	120
4.12	กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	126
5.1	โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ปรับแก้แล้ว	134
5.2	กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา	140

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในภาคส่วนต่างๆ ของประเทศหลากหลายรูปแบบ อาทิเช่น ความขัดแย้งทางการเมือง เศรษฐกิจขาดเสถียรภาพ สถิติอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้นอันเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัญหาพฤติกรรมของเยาวชน ปัญหาแรงงานนอกระบบและการค้ามนุษย์ ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคนไทยและสังคมไทยในหลายประการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) เพื่อเตรียมรับมือกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ประเทศไทยจะต้องขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความเป็นพลวัต เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในโลกที่หนึ่งด้วยความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน “การศึกษา” จึงนับเป็นกลไกหลักที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของคนไทย ให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมที่นำไปสู่ความยั่งยืนในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 ก) เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ รวมไปถึงการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 ข)

แต่ผลการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังไม่สามารถทำให้การศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีศักยภาพในการแข่งขันกับประชาคมโลกได้เท่าที่ควร แม้แต่การพิจารณาดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ พบว่า ประเทศไทยมีดัชนีการพัฒนามนุษย์ในอันดับที่ 81 จากทั้งหมด 134 ประเทศ ซึ่งเป็นลำดับที่ต่ำกว่าอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) ดังจะเห็นได้จากผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 32,834 แห่ง ได้รับการรับรองมาตรฐาน 20,369 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.04 ไม่รับรองมาตรฐาน 12,465 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.96 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับการรับรองมาตรฐานมากที่สุด ร้อยละ 95.24 รองลงมา คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานมากที่สุด คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ไม่รับรองร้อยละ 39.10) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2560)

จากปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากทุกภาคส่วนในสังคมมาโดยตลอดหลายสิบปีที่ผ่านมา หลายหน่วยงานได้ศึกษาและผลิตรายงานเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาจำนวนมากที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แต่ปัญหานี้ก็ยังคงอยู่และไม่มีทีท่าว่าจะดีขึ้น (วีระชาติ กิเลนทอง, 2560) ถึงแม้ว่าจะมีการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบก็ตาม (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธ์, 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี และทำให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ (บุรุษชัย จงกลณี, ม.ป.ป.) แต่ที่ผ่านมายังพบว่า การบริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวข้างต้น สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาพอสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารขาดความสนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งส่วนตัวและด้านปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่สอนงาน ไม่กระจายงาน ไม่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารสั่งงานไม่ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ผู้บริหารขาดการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารไม่ไว้วางใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง 5) ผู้บริหารขาดความมั่นคงทางอารมณ์ 6) ผู้บริหารสั่งการตามคำสั่งของหน่วยเหนือไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาในการคิดงาน ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (อุดม สิงห์โตทอง, 2550)

ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) เนื่องจากผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ ด้วยคุณสมบัติที่โดดเด่นกล่าวคือเป็นผู้ที่มีบทบาทในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความทันสมัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนใน

การเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย วิโรจน์ สารัตนะ (2555) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2554) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อมๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญจะต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ Northouse (2010) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของกนกอร สมปราษฎ์ (2556) ที่กล่าวว่า การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อสมาชิกในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อเพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมาย Maxwell (2008) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การกล้าเสี่ยง มองเห็นทุกโอกาสขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤตสร้างแรงบันดาลใจ สร้างจินตนาการ ปลุกความกล้า มุ่งสู่ความสำเร็จ รู้จักการใช้หัวใจประสานงานกับคนรอบข้างและยังให้แง่คิดด้วยว่า “ภาวะผู้นำไม่สามารถพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตา แต่สามารถพัฒนาไปได้ตลอดชีวิต”

ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง (วิโรจน์ สารัตนะ และอัญชลี สารัตนะ, 2545) เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งในการบริหารงาน ดังที่ Burns (1987) ได้เสนอความเห็นที่ว่าภาวะผู้นำ คือ การนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นพันธมิตรกัน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงแข่งขันกันสูง โดยเฉพาะการจัดการศึกษาที่มุ่งประสิทธิผลที่ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการทำงานของกลุ่ม ภายใต้สถานการณ์และช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมนำมาซึ่งคุณค่าและผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มและสถานศึกษา การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544) ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2546, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้ทันสมัย มีการปฏิบัติงานในลักษณะของการปฏิบัติ ที่อาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะต้องทำงานให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมาย เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิด ความเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ระหว่างผู้นำกับ ผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงานจนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และคุณลักษณะที่ดีใน เชิงการบริหาร ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับ พรชัย เจดามาน (2560) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะ ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมทั้งการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ให้เกิดขึ้นเพื่อให้ ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีการคิด เชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น จากคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ที่จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง องค์กรประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็คือการสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้วิจัยใน ฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจโดยได้ศึกษาทัศนะ หรือผลงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงานที่หลากหลายที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) เช่น Garrett (2005) Baldoni (2010) Maxwell (2011) James (2012) Forman (2013) Weber (2013) Lattimer (2013) Moran (2013) Krishnan (2014) Roberts (2014) Power (2014) Strang (2014) Rao (2015) Newlands (2015) Cousin (2015) Kloefkorn (2015) Prime (2015) Roberts (2016) เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยจะกล่าวใน บทที่ 2 เพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติและตัวบ่งชี้ที่จะ นำไปสู่การกำหนดเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ(Inspirational Leadership) เพื่อนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หากพบว่ามีโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่าสามารถที่จะนำเอา โมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) ที่ได้ไปใช้ เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา อันจะช่วยลดปัญหา ความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารในสถานศึกษาได้ นอกจากนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากร สามารถนำเอา โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและใช้เป็นประโยชน์ในด้านการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย ตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่กล่าวว่าโมเดลที่ได้รับการทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัด

ข้อมูลอย่างสรุปทำให้สามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศหรือหน่วยงานย่อย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง ฉะนั้น การศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยสร้างโปรแกรมพัฒนาการเรียนรู้และฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยมีคำถามการวิจัยย่อยดังต่อไปนี้

1.2.1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.2.2 ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล (2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) เพื่อตรวจสอบน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยนี้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อย โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (scientific approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (pragmatic definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (theoretical definition) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติ การ และ

ตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พร้อมได้ตระหนักถึงหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัย ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากผลการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

1.4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) มีค่าตั้งแต่ 1 -3 หรือน้อยกว่า 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

1.4.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading factor) ขององค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2560

1.5.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในครั้งนี้มีดังนี้

- 1) องค์ประกอบมีวิสัยทัศน์ (visionary) ประกอบด้วย
 - (1) กล้าเสี่ยง (risk-taker)
 - (2) มีจินตนาการ (imaginative)
 - (3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)
- 2) องค์ประกอบมีความน่าไว้วางใจ (trust) ประกอบด้วย
 - (1) มีความสามารถ (ability)
 - (2) มีความน่าเชื่อถือ (reliability)
 - (3) มีความซื่อสัตย์ (integrity)
- 3) องค์ประกอบมีความกระตือรือร้น (enthusiasm) ประกอบด้วย
 - (1) รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)
 - (2) มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)

- (3) มีพลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self-development)
- 4) องค์กรประกอบมองในแง่ดี (optimistic) ประกอบด้วย
 - (1) มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)
 - (2) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)
 - (3) มองในเชิงบวก (look positive)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามเฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

1.6.1 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (Primary school principals) หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6.2 ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังเกตได้จากการแสดงออกใน 4 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ที่ดี 2) มีความน่าไว้วางใจ 3) มีความกระตือรือร้น 4) มองในแง่ดี

1.6.3 มีวิสัยทัศน์ (visionary) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน ที่สังเกตได้จากการแสดงออกใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) กล้าเสี่ยง 2) มีจินตนาการ 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1) กล้าเสี่ยง (risk-taker) หมายถึง บุคคลกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมั่นที่จะทำทหายทำในสิ่งใหม่ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

2) มีจินตนาการ (imaginative) หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ

3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่เกิดทางจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนำไปใช้โดยผ่านการไตร่ตรองทดลองทำและนำไปปฏิบัติหรือยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

1.6.4 มีความน่าไว้วางใจ (trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน ที่สังเกตได้จากการแสดงออกใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีความสามารถ 2) มีความน่าเชื่อถือ 3) มีความซื่อสัตย์ โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1) มีความสามารถ (ability) หมายถึง สมรรถภาพและความชำนาญของบุคคล ซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือธุรกรรมใดๆ

โดยใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะให้งานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ตามที่ตั้งใจไว้ตามวัตถุประสงค์

2) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) หมายถึง บุคคลที่มีความคงเส้นคงวา รักษาความสัตย์สุจริต วางตัวเหมาะสมในทุกสถานการณ์ เป็นคนเปิดเผย จริงใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาความรู้ความชำนาญของตนเองอยู่เสมอ

3) มีความซื่อสัตย์ (integrity) หมายถึง การแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่นไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัยจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมมีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

1.6.5 ความกระตือรือร้น (enthusiasm) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน ที่สังเกตได้จากการแสดงออกใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีความสุขในสิ่งที่ทำ 2) มีความอยากรู้อยากเห็น 3) มีพลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1) รักในสิ่งที่ทำ (be passionate) หมายถึง การแสดง อารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานมีความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงานมีความพึงพอใจในงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

2) มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) หมายถึง พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ มักอยู่ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

3) มีพลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self-development) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.6.6. มองในแง่ดี (optimistic) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในการทำงาน โดยสังเกตได้จากการแสดงออกใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) มั่นใจในตัวเอง 2) สร้างแรงจูงใจ 3) มองในเชิงบวก โดยแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1) มั่นใจในตัวเอง (self-confidence) หมายถึง การมีศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่น เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวใจจิตหัวใจของตนเอง ทำให้ไม่มีความประหม่า มีความกล้า ความแน่ใจ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิด กล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้ทำสำเร็จและมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวยุ่เสมอ

2) สร้างแรงจูงใจ (motivation for self) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการมีแรงขับในตัวเอง ซึ่งเป็นแรงขับในเชิงบวก โดยมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพยายาม สร้างความท้าทายในงานที่ทำเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

3) มองในเชิงบวก (look positive) หมายถึง แนวคิดที่ช่วยให้เรามีความสุขเข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกอคติเป็นการมองส่วนดีของผู้อื่นอย่างมีหลักการและรอบคอบเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ ให้กับตนเองในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างหรือต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

3) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.7.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1) ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหาเพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้

2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และในด้านการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ “กำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา” เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานเพื่อการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อต่างๆ ดังนี้ คือ

- 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ
- 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ
- 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย: โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ

2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational Leadership)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจในที่นี้ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะ หรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการในช่วง คศ. 2005-2016 ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Garrett

Garrett (2005) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบที่เป็นกรอบของความคิด ความรู้สึก ความเกี่ยวข้องและพฤติกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามจากการวิจัยได้คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจทั้งหมด 18 ลักษณะและแต่ละลักษณะได้ถูกระบุและถูกกำหนดสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่เป็นหลักสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน Garrett ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจจาก 18 ลักษณะเป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สร้างสรรค์สิ่งที่จะเกิดในอนาคต (creating the future) 2) มีความกระตือรือร้น (enthusing) 3) มีค่านิยมในการทำงานที่ชัดเจน (clarifying values) 4) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ideas to action)

2.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Baldoni

Baldoni (2010) ได้กล่าวถึงผู้นำว่านอกจากสิ่งที่ดำเนินการตามภาระงานแล้วไม่เพียงพอ แต่ต้องมีความสามารถพิเศษ และจินตนาการที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตเพื่อเป็นสิ่งที่ต้องยึดมั่นและทำงานต่อในกระบวนการที่ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองสำหรับรุ่นต่อไปของความเป็นผู้นำพร้อมด้วยคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ซึ่งเขาได้กล่าวไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีการมองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง (realism) 2) มีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ (improvement) 3) มองในแง่ดี (optimism)

2.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Maxwell

Maxwell (2011) ได้กล่าวว่าผู้นำต้องแสดงวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจที่จะนำสู่เป้าหมายหรือเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำเชิงบันดาลใจจะต้องส่งเสริมให้พวกเขาเชื่อมั่นในศักยภาพของพวกเขาและช่วยให้พวกเขาพัฒนาการที่ดีในการทำงาน เขาได้กล่าวถึงคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) เป็นผู้มีจิตบริการ (attitude of service) 2) ยืนยันในสิ่งที่ทำ (affirmation) 3) มีความสุภาพอ่อนโยน (attentiveness) 4) มีความพร้อมอยู่เสมอ (availability) 5) มีความน่าเชื่อถือ (authenticity)

2.1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ James

James (2012) กล่าวถึง 7 ลักษณะของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงซึ่งเขากล่าวว่า ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ยิ่งใหญ่มักจะมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (purpose) 2) พร้อมที่จะตอบสนอง (giving Back) 3) มีความกตัญญูต่อกตเวที (gratitude) 4) มีความเชื่อและค่านิยม (beliefs & values) 5) มีความเอาใจใส่ (empathy) 6) มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (team focus) 7) มีความกระตือรือร้น (enthusiastic)

2.1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Forman

Forman (2013) ได้กล่าวถึงหลักการของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ โดยเสนอแนวคิดไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีลักษณะหลักการทำงานโดยการคิดใหม่ (Rethink and reframe) 2) มีความพยายามทำสิ่งที่สำคัญให้สำเร็จ (pursue significance) 3) มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Live) 4) เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน (lead through culture) 5) ได้รับความไว้วางใจ (Earn and extend trust) 6) ยึดมั่นในความโปร่งใส (embrace transparency) 7) มีเครือข่ายในการทำงาน (connect with others) 8) เป็นผู้สร้างให้เกิดความร่วมมืออย่างกว้างขวาง (collaborate across boundaries)

2.1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Weber

Weber (2013) ได้กล่าวถึงหลักการของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ โดยเสนอแนวคิดไว้ 6 ประการ 1) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (enhancement) 3) มีการขับเคลื่อนการทำงานสม่ำเสมอ (driving) 4) ยึดหลักการในการทำงาน (principles) 5) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) 6) มีความเชี่ยวชาญ (expertise)

2.1.7 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Lattimer

Lattimer (2013) ได้กล่าวถึงผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (7 Traits of Inspirational People, And What Leaders Can Learn) ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ที่ลึกลับ (They owned a deeply held vision) 2) รู้จักกำกับตนเองควบคุมตัวเอง (inner and self- directed) 3) รู้จักใช้ประโยชน์ที่ได้รับร่วมกัน (shared benefitted the greater good) 4) มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท (They were committed and dedicated) 5) ไม่ขัดขวางโดยความคิดเห็นที่นิยม (They weren't deterred by popular opinion) 6) ทำหน้าที่โดยไม่เกรงกลัว (They acted fearlessly) 7) มีความพยายามทำสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ (They dare to attempt the impossible)

2.1.8 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Moran

Moran (2014) ได้นำเสนอถึงคุณลักษณะของการมีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ไว้ 5 ลักษณะ คือ 1) กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทาย (face challenges) 2) ชนะด้วยความไว้วางใจ (win trust) 3) กล้ายอมรับความเป็นจริง (be authentic) 4) ได้รับความเคารพจากคนอื่น (earn respect) 5) มีความกระตือรือร้นมีความอยากรู้อยากเห็น (enthusiastic curious)

2.1.9 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Krishnan

Krishnan (2014) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ไว้ 5 ลักษณะ คือ 1) มีความน่าเชื่อถือ (authenticity) 2) มีความรับผิดชอบ (accountability) 3) มีวิสัยทัศน์ (have a Vision) 4) มีความมั่นคงและความเป็นธรรม (consistency & Fairness) 5) มีความโปร่งใส (transparency of actions)

2.1.10 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Power

Power (2014) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารสถาบันอาสาในสันติภาพ ทำงานเป็นดีเจ วิทยุและเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระหว่างประเทศ จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัย เซาท์แคโรไลนาสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่มีประสิทธิภาพ (3 Powerful Traits of Inspirational Leaders) ไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน (earn trust) 2) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) 3) มีบุคลิกในการมองโลกในแง่ดี (optimism)

2.1.11 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Strang

Strang (2014) ได้กล่าวถึงหลักการของผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ โดยเสนอแนวคิด ไว้ 7 ประการ 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (problem-solving) 3) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (constant growth) 4) มีการสร้างแรงจูงใจและการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (motivation and communication) 5) ยืนหยัดในสิ่งที่ทำ (tenacity) 6) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจต้องมีจิตใจที่เอื้ออาทร (generosity of spirit) 7) ทำตัวเรียบง่าย (comfortable in their own skin)

2.1.12 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Rao

Rao (2015) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจและแรงจูงใจ โดยได้ระบุไว้ 7 ลักษณะ คือ 1) มีความกระตือรือร้นอย่างสม่ำเสมอ (enthusiasm regularly) 2) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 3) บอกเล่าเรื่องราวที่น่าจดจำ (tell memorable stories) 4) ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม (subordinate participation) 5) มองในแง่ดี (optimistic) 6) มีความสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นได้ใช้ศักยภาพสูงสุดของตน (ability to encourage people with their full potential) 7) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (flexibility)

2.1.13 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Newlands

Newlands (2015) เป็นผู้ประกอบการนักลงทุนที่ปรึกษาทางธุรกิจด้านการตลาดออนไลน์ เขาอาศัยอยู่ในซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีนิติศาสตร์และ มีคุณสมบัติที่จะเป็นทนายความนอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาในฐานะ ที่เป็นนักเขียนหนังสือ "การตลาดออนไลน์: เป็นหนังสือคู่มือ" เผยแพร่สำหรับผู้ประกอบการ และได้กล่าวว่า

งานของผู้นำคือ การสร้างแรงบันดาลใจให้คนที่ทำงานร่วมกันโดยผู้นำเป็นส่วนที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา เขาได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจไว้ 7 ลักษณะ ดังนี้คือ 1) มีทัศนคติที่ดี คิดบวก (unerring positivity) 2) มีความกตัญญูต่อทีม (grateful to their team) ผู้นำเชิงบันดาลใจควรแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญต่อทีมผู้นำควรชื่นชมทีมงานเสมอ 3) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต (vision for the future) โดยต้องแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่กำลังมุ่งมั่นจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 4) รับฟังผู้อื่น (listen) โดยต้องรับฟังและตอบสนองอย่างเหมาะสมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมและความสำคัญกับทุกคน 5) มีการสื่อสารที่ดี (communicate impeccably) 6) มีความน่าไว้วางใจ (trustworthy) เมื่อทีมมีความภาคภูมิใจในตัวของผู้นำและองค์กรก็จะเป็นแรงบันดาลใจที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ 7) มีความกระตือรือร้น (passionate) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นแบบอย่างในการทำงานอย่างมีความหมาย

2.1.14 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Cousin

Cousin (2015) เป็นชาวอเมริกันที่ได้รับยกย่องให้เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมของอเมริกาที่ยิ่งใหญ่ ได้กล่าวถึงหลักการเป็นภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจ ซึ่งเสนอแนวคิดไว้ 14 ประการ ดังนี้ 1) มีความชัดเจนในการทำงาน (focus) 2) มีความเรียบง่าย (simplicity) 3) ผู้นำเชิงบันดาลใจต้องมีความสง่างาม (elegance) 4) มีการสร้างนวัตกรรมใหม่เสมอ (innovation) 5) มีความน่าเชื่อถือ (authenticity) 6) มีวิสัยทัศน์ (vision) 7) มีความมั่นใจ (certitude) 8) มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี (discernment) 9) ยืนหยัดในสิ่งที่ทำ (tenacity) 10) มีการเลือกสรรคนทำงานที่เก่งระดับหัวกะทิ (selectivity) 11) มีความสามารถในการประสานร่วมมือ (collaboration) 12) เป็นคนที่มีความละเอียดรอบคอบ (detail) 13) มีจินตนาการ (imagination) 14) คิดต่าง (think different)

2.1.15 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Kloefkorn

Kloefkorn (2015) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจและแรงจูงใจ โดยได้ระบุไว้ 5 ลักษณะ 1) มีคุณสมบัติเป็นบุคคลที่มีความกล้าหาญ (courage) 2) เป็นผู้มองการณ์ไกล (Foresight) 3) มีความชัดเจนในการทำงาน (focus) 4) เป็นคนที่คิดบวก (positivity) 5) มีความกตัญญู (gratitude)

2.1.16 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Prime

Prime (2015) วารสารชื่อดังได้เขียนเรื่องเกี่ยวกับผู้นำที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน (8 Leadership Qualities to Motivate and Inspire Your Team) ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน (provide a vision and purpose) 2) กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน (set clear goals) 3) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี (lead by example) 4) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (encourage teamwork) 5) มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน (be optimistic and positive) 6) สรรเสริญและให้ผลตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ (give praise and rewards) 7) มีการติดต่อสื่อสารกับทีมงานตลอดเวลา (communicate with the team) 8) ให้อำนาจในการทำงานของทีมงานอย่างเต็มที่ (empower team members)

2.1.17 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจตามทัศนะของ Roberts

Roberts (2016) เป็นวิทยากรมืออาชีพเป็นผู้เขียน 'สูตรสำหรับความสุขเป็นโค้ชและผู้ฝึกสอน และเป็นสมาชิกระดับมืออาชีพของการพูดมืออาชีพสมาคม (PSA) ของ สหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์และเป็นรองประธานภูมิภาคของยอร์กได้กล่าวถึง 7 ลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (7 essential traits of inspirational leader) ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์และมองภาพใหญ่ (They have vision – their focus is wide, ‘big picture’ orientated and strategic.) เขากล่าวว่าแม้ในท่ามกลางความวุ่นวาย ทีมงานต้องมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายและกลยุทธ์และมีส่วนร่วมกับการพัฒนา 2) มีการฝึกอบรมและสนับสนุนการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของทีม (empowerment – coaching, training, support) 3) มีความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ (responsibility accountability & trust) ผู้นำต้องสร้างความน่าไว้วางใจและความน่าเคารพ 4) ต้องมีการติดต่อสื่อสารและจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ (communicate and embody purpose & vision) 5) รู้จักฟังผู้อื่น (make time – listen) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจจะต้องรับฟังเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ต้องรับฟังข้อเสนอแนะ ซึ่งจะทำให้การแสดงความคิดเห็นเกิดคุณค่ามากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ 100 เปอร์เซ็นต์ 6) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจต้องรู้จักที่จะตำหนิและให้เครดิต (take blame & give credit) 7) คิดนอกกรอบ (innovate/think outside the box) ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้คนอื่นบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational leadership) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 18 แหล่งดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้นแม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกันดังนั้นเพื่อให้การสังเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงจัดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันและนำมาจัดเป็นกลุ่มองค์ประกอบเดียวกัน ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ (visionary) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับอนาคต 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) มีวิสัยทัศน์ 6) มีวิสัยทัศน์ 7) มีวิสัยทัศน์ 8) มีวิสัยทัศน์ 9) มองการณ์ไกล 10) สร้างสรรค์สิ่งที่จะเกิดในอนาคต

2) มีความน่าไว้วางใจ (trust) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

- 1) มีความน่าเชื่อถือ 2) มีความน่าเชื่อถือ 3) มีความน่าเชื่อถือ 4) ได้รับความไว้วางใจ 5) ให้ความไว้วางใจ 6) ให้ความไว้วางใจ 7) ให้ความไว้วางใจ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ให้ความไว้วางใจ

3) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

- 1) มีความกระตือรือร้น 2) มีความกระตือรือร้น 3) มีความกระตือรือร้น 4) มีความกระตือรือร้น 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีชีวิตชีวาในการทำงาน 7) มีความอยากรู้อยากเห็น

4) มองในแง่ดี (optimistic) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

- 1) มองในแง่ดี 2) มองในแง่ดี 3) มองในแง่ดี 4) คิดบวก 5) มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน 6) ไม่ขัดขวางความคิดเห็นที่เป็นที่นิยม

5) **คิดนอกกรอบ (think outside the box)** มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) คิดนอกกรอบ 2) คิดนอกกรอบ 3) คิดใหม่ 4) คิดต่าง

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 5 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ : ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 2.1-2.17 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (Inspirational leadership)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	2.1.14	2.1.15	2.1.16	2.1.17	รวม
1. มีวิสัยทัศน์ (visionary)	✓						✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. มีความน่าไว้วางใจ (trust)			✓		✓			✓	✓	✓			✓	✓			✓	8
3. มีความกระตือรือร้น (enthusiasm)	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓						8
4. มองในแง่ดี (optimistic)		✓					✓			✓		✓	✓		✓	✓		7
5. มุ่งเน้นทีม (focus on team)				✓	✓		✓							✓				4
6. คิดนอกกรอบ (think outside the box)					✓									✓			✓	3
7. มีการสื่อสารที่ดี (good communication)											✓		✓				✓	3
8. ยืนหยัดในสิ่งที่ทำ (insist on doing things)			✓		✓									✓				3
9. มีความกตัญญู (gratitude)				✓									✓		✓			3
10. มีค่านิยมการทำงานที่ชัดเจน (values framework)	✓			✓											✓			3
11. มีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (improvement)		✓						✓			✓							3
12. มีเป้าหมายชัดเจน (the goal is clear)				✓										✓		✓		3
13. มีความกล้าหาญ (courage)							✓	✓							✓			3
14. กล้ายอมรับความจริง (accept the fact)		✓						✓										2
15. มีความอ่อนโยน (a gentle)			✓								✓							2
16. ยึดมั่นในความโปร่งใส (commitment to transparency)					✓				✓									2
17. มีความเรียบง่าย (simplicity)											✓		✓					2
18. พร้อมที่จะตอบสนอง (ready to respond)				✓												✓		2
19. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (subordinate participation)												✓				✓		2
20. มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (enhancement)						✓	✓											2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	2.1.14	2.1.15	2.1.16	2.1.17	รวม
21. กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงาน (encourage potential)												✓					✓	2
22. มีความสง่างาม (with elegance)														✓		✓		2
23. มีความรับผิดชอบ (responsibility)									✓									1
24. รับฟังผู้อื่น (listen to others)													✓					1
25. มีจิตบริการ (mental services)			✓															1
26. มีความพร้อมอยู่เสมอ (are ready)			✓															1
27. มีความเอาใจใส่ (with attention)				✓														1
28. สร้างวัฒนธรรมในการทำงาน (create a culture of work)					✓													1
29. สร้างให้เกิดความร่วมมือ (create a Partnership)					✓													1
30. มีหลักในการทำงาน (principles)						✓												1
31. มีความเชี่ยวชาญ (expert)						✓												1
32. ได้รับความเคารพ (respect)								✓										1
33. มีความมั่นคงเป็นธรรมดา (a fairly steady)									✓									1
34. มีความสามารถในการแก้ปัญหา (problem-solving)											✓							1
35. มีเรื่องราวที่น่าจดจำ (memorable stories)												✓						1
36. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (flexible working)												✓						1
37. สร้างนวัตกรรมใหม่เสมอ (always innovation)													✓					1
38. มีความมั่นใจ (confidently)													✓					1

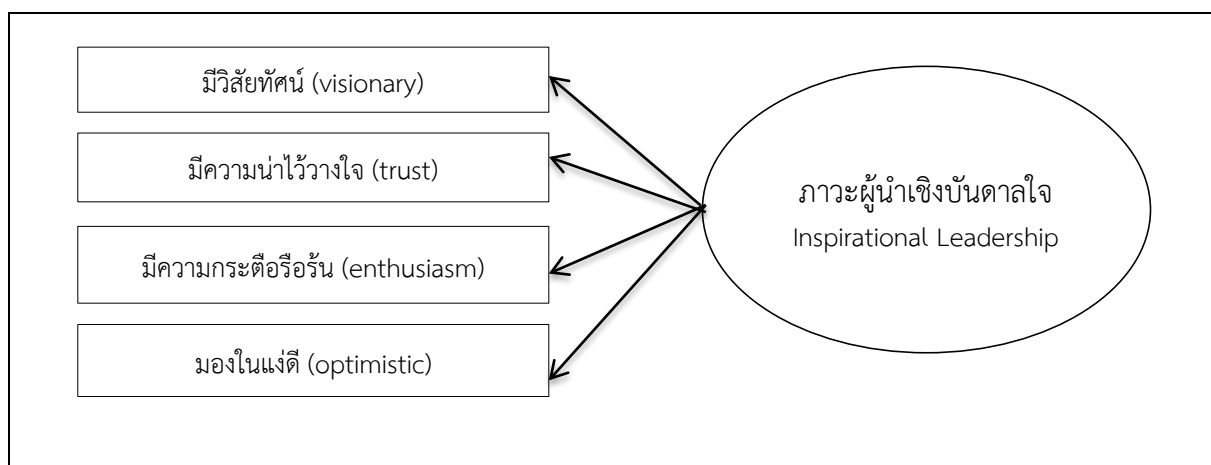
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8	2.1.9	2.1.10	2.1.11	2.1.12	2.1.13	2.1.14	2.1.15	2.1.16	2.1.17	รวม
39. มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี (good decision)														✓				1
40. มีสมรรถนะในการเลือกสรร (performance of services)														✓				1
41. มีความละเอียดรอบคอบ (carefully)														✓				1
42. มีจินตนาการ (have imagined)														✓				1
43. ตำหนิเพื่อก่อ (take blame & give credit)																	✓	1
44. ใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า (time to work cost-effectively)																		1
45. มีความคิดสร้างสรรค์ (ideas to action)	✓																✓	2
46. มีการควบคุมตนเอง (inner and self- directed)							✓											1
รวม	4	3	5	7	8	4	7	6	5	3	6	7	6	14	5	6	7	103

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 46 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 6 ขึ้นไปเพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ (visionary)
- องค์ประกอบที่ 2 มีความน่าไว้วางใจ (trust)
- องค์ประกอบที่ 3 มีความกระตือรือร้น (enthusiasm)
- องค์ประกอบที่ 4 มองในแง่ดี (optimistic)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ

ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจที่ได้รับการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความน่าไว้วางใจ 3) มีความกระตือรือร้น 4) มองในแง่ดี ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หาปริมาณเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ

2.2.1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์”

1) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” (visionary)

(1) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Akbarzadeh

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

(2) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Denker

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

(3) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Morley

Morley (2013) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เขาได้เขียนถึงลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (11 Characteristics of Visionary Leaders) ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ (vision-more than anything else visionaries are propelled by great) 2) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (innovation) 3) มีความเสียสละ (Sacrifice) 4) ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม (integrity) 5) เป็นผู้มองในแง่ดี (optimism) 6) ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ (never give up) 7) มีความสามารถที่หลากหลาย (ability) 8) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (relate to others) 9) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (profound humility) 10) มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (excellence) 11) มีจิตบริการเสียสละให้คนอื่น (servant of others)

(4) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Marcus

Marcus (2013) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะเจ็ดอย่าง ดังนี้ (Seven qualities of visionary leaders) ดังนี้ 1) มองอนาคตในแง่ที่ดี (optimistic about the future) 2) มุ่งเน้นจุดแข็งของคนอื่น (focused on the best in their people) 3) พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ (Never satisfied but always content) 4) ต้องทำเพื่อวันพรุ่งนี้ (consumed with making tomorrow better than today) 5) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting of change) 6) มีสิ่งพิเศษ

ในตัวเอง (inclusive not exclusive) 7) ชนะใจคนอื่นหรือซื้อใจคนอื่นด้วยการสื่อสารวิสัยทัศน์ (personally bought in)

(5) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Montgomery

Montgomery (2015) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพที่จะเกิดในอนาคตขององค์กรได้และต้องรู้วิธีการที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ 3 ลักษณะ (3 characteristics of a visionary leader) ดังนี้ 1) รู้จักสไตล์ตัวเอง (They know their leadership style) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์รู้จักตัวเองเป็นอย่างดี จะมีความมั่นใจในความสามารถและทักษะของตนเอง รู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง 2) เป็นผู้สร้างแรงกระตุ้นการทำงานในองค์กร (They are a catalyst) 3) ประเมินสถานการณ์อย่างแม่นยำซึ่งง่ายต่อการตัดสินใจ (They are intuitive decision-makers)

(6) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Jeffrey

Jeffrey (2016) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (10 Attributes of Visionary Leaders) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจ (inspirational) 2) มีความฉลาดทางอารมณ์ (emotionally intelligent) 3) มีใจเปิดกว้าง (open minded) 4) มีจินตนาการ (imaginative) 5) มีความเด็ดเดี่ยว (resolute) 6) ผลักดันความยากลำบากและความพ่ายแพ้ (visionary leaders push through difficulties and setbacks) 7) สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ (collaborative) 8) มีความกล้าและยินดียอมรับกับความเสี่ยง (bold) 9) มีพรสวรรค์ในการดึงดูดผู้คนมาร่วมมือทำงาน (magnetic) 10) มองในแง่ดี (optimistic)

(7) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Drucker

Drucker (2017) ได้เขียนในหนังสือ The Effective Executive ในเรื่อง Six Habits of a Visionary Leader ซึ่งเขากล่าวถึงนิสัยของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทั้งหกอย่าง ดังนี้ 1) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (have communicator a clear vision) มีมุมมองที่จะพัฒนาในระยะยาว 2) มีอิทธิพลเป็นคนที่น่าเชื่อถือ (influence influencers) 3) สร้างทีมงานเพื่อไปสู่ชัยชนะ (build a winning team) 4) มีความรู้สึกเข้าใจคนอื่น (be a People Person) 5) มีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงาน (attitudes really matter) 6) ไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ (never give up)

(8) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Roberts

Roberts (2017) ได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Characteristics of Visionary Leadership) ซึ่งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพจะนำทีมไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีการแสดงวิสัยทัศน์ในเชิงบวกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (vision of positive and inspirational) 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร (organized Learning) 3) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (innovation) สร้างสรรค์นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมจะให้ความเคารพและให้เกียรติคนอื่น (building Relationships) 5) ฝ่าฝืนตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (pioneering)

(9) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Patrick

Patrick (2017) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นแรงบันดาลใจของทีมงานเพื่อความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เขาได้เขียนถึง Characteristics of Visionary Leadership มีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีการสื่อสารที่ดี (good Communicator) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี 2) มีพลังดึงดูดพิเศษ (charismatic Leader) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ยังมีความสามารถพิเศษ ความมหัศจรรย์ของความเป็นผู้นำจะปลุกใจสร้างความจงรักภักดีเป็นที่นิยม 3) เป็นหัวหน้าทุกอย่าง (chief organizer) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นหัวหน้าในการมอบหมายงาน 4) เป็นผู้กล้าเสี่ยง (risk-taker) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีความโดดเด่นเป็นผู้รับความเสี่ยงอย่างเต็มที่ 5) เป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ (strategic planner)

(10) องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” ตามทัศนะของ Kalayjian

Kalayjian (2017) ได้เขียนใน 12 Secrets of Visionary Leader ใน Powered by Joomla. เขาได้กล่าวถึง 12 ความลับของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) รวบรวมทีมงานที่มีความสามารถโดยเฉพาะของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (gather a circle of dedicated individuals) 2) สื่อสารกับบุคคลอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (communicate effectively with team members and other like-minded leaders) 3) รู้จักที่จะฝึกการให้อภัย (practicing forgiveness) 4) เป็นผู้ตั้งมั่นในสติ (be authentic and mindful) 5) รับรู้ถึงอุปสรรคที่ขวางหน้าและเผชิญอุปสรรคไปสู่เป้าหมาย (know your obstacles) 6) สร้างข้อตกลงร่วมกัน (create team charter) 7) มีความเชื่อมั่นในทีมงาน (believe in your team and empower them) 8) ให้การเสริมแรงที่ดีและวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ (give positive reinforcements and constructive criticisms) 9) ทำให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วม (keep your team engaged) 10) ปฏิบัติควบคุมที่มอยู่ในความสงบเรียบร้อย (practice calmness and meditation for inner peace) 11) จัดลำดับความสำคัญในการทำงาน (prioritize and perceive) 12) เป็นแบบอย่างที่ดีสู่ความสงบสุข (be a positive role model to navigate chaos peacefully)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของมีวิสัยทัศน์ (visionary) จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 12 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. กล้าเสี่ยง (risk-taker) องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

- 1) ไม่กลัวที่จะล้มเหลว
- 2) สร้างความท้าทายผลักดันเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 3) ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ
- 4) มีความกล้าและยินดียอมรับกับความเสี่ยง
- 5) ไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆ
- 6) เป็นผู้กล้าเสี่ยง
- 7) รับรู้ถึงอุปสรรคที่ขวางหน้าและเผชิญอุปสรรคไปสู่เป้าหมาย

2. มีจินตนาการ (imaginative) องค์กรประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีจินตนาการ 2) มียุทธวิธีและความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา 3) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 4) มีจินตนาการ 5) คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 6) ให้การเสริมแรงที่ดีและวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์

3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) องค์กรประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) เปิดกว้างยอมรับความคิดใหม่ๆ 2) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 3) มีใจเปิดกว้าง 4) เผชิญตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 5) สร้างข้อตกลงร่วมกัน

4. มีการสื่อสารที่ดี (Good Communicator) องค์กรประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีการสื่อสารเพื่อแบ่งปันวิสัยทัศน์ 2) มีการสื่อสารที่ดี 3) สื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความคิดเชิงบวก (Optimistic) องค์กรประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มองในแง่ดี 2) มองอนาคตในแง่ดี 3) มองในแง่ดี

6. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) องค์กรประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) กระตุ้นในเชิงบวก 2) สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 3) สนับสนุนความคิดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

7. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (Relate to Others) องค์กรประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี 2) มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นที่ดี 3) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในทีม

จากการกำหนดชื่อองค์กรประกอบ 7 รายการข้างต้น และจากองค์กรประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2 โดยองค์กรประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ : ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง (1) - (10) แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.2 สัณเคราะห์องค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์”

องค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	รวม
1. กล้าเสี่ยง (risk-taker)	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	7
2. มีจินตนาการ (imaginative)	✓	✓	✓			✓		✓		✓	6
3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)	✓			✓		✓		✓		✓	5
4. มีการสื่อสารที่ดี (good Communicator)	✓								✓	✓	3
5. ความคิดเชิงบวก (optimistic)			✓	✓		✓					3
6. สร้างแรงบันดาลใจ (inspirational)					✓	✓		✓			3
7. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี (relate to others)			✓			✓		✓			3
8. มีพลังพิเศษในตัวเอง (inclusive not exclusive)				✓		✓			✓		3
9. ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ (vision propelled)			✓				✓				2
10. มีความเด็ดเดี่ยว (resolute)	✓					✓					2
11. สร้างทีมผู้ช่วยชนะ (build a winning team)							✓			✓	2
12. เข้าใจคนอื่น (be a people person)			✓				✓				2
13. มีอิทธิพลน่าเชื่อถือ (influence influencers)				✓			✓				2
14. มุ่งเน้นเรื่องราวในปัจจุบัน (focused and present)	✓										1
15. มีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงาน (attitudes really matter)							✓				1
16. ผลักดันความยากลำบากสู่เป้าหมาย (push through difficulties)						✓					1
17. ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร (organized learning)								✓			1
18. มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (excellence)			✓								1
19. มีความสามารถที่หลากหลาย (ability)			✓								1
20. มุ่งเน้นภาพใหญ่ (big-picture oriented)	✓										1
21. รู้จักสไตล์ตัวเอง (know their style)					✓						1
22. ประเมินสถานการณ์ต่อการตัดสินใจ (intuitive decision-makers)					✓						1
23. นักวางแผนกลยุทธ์ (strategic planner)									✓		1
24. สนับสนุนความคิดของคนอื่น (supports strategic initiatives of others)		✓									1
25. มีความเสียสละ (sacrifice)			✓								1
26. ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม (integrity)			✓								1
27. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (profound humility)			✓								1
28. มุ่งเน้นจุดแข็งของคนอื่น (focused on the best in their people)				✓							1

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	รวม
29. พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ (never satisfied but always content)				✓							1
30. ทำเพื่อวันพรุ่งนี้ (consumed with making tomorrow better than today)				✓							1
31. มีความฉลาดทางอารมณ์ (emotionally Intelligent)						✓					1
32. เป็นหัวหน้าในการทำงาน (chief Organizer)									✓		1
33. รู้จักการให้อภัย (practicing forgiveness)										✓	1
34. มีสติ (be authentic and mindful)										✓	1
35. เชื่อมั่นในทีมงาน (believe in your team and empower them)										✓	1
36. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม (keep your team engaged)										✓	1
37. จัดลำดับความสำคัญในการทำงาน (prioritize and perceive)										✓	1
38. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (be a positive role model to navigate chaos peacefully)										✓	1
39. ควบคุมความสงบเรียบร้อยในองค์กร (practice calmness and meditation for inner peace)										✓	1
รวม	7	3	11	7	3	10	6	5	5	12	68

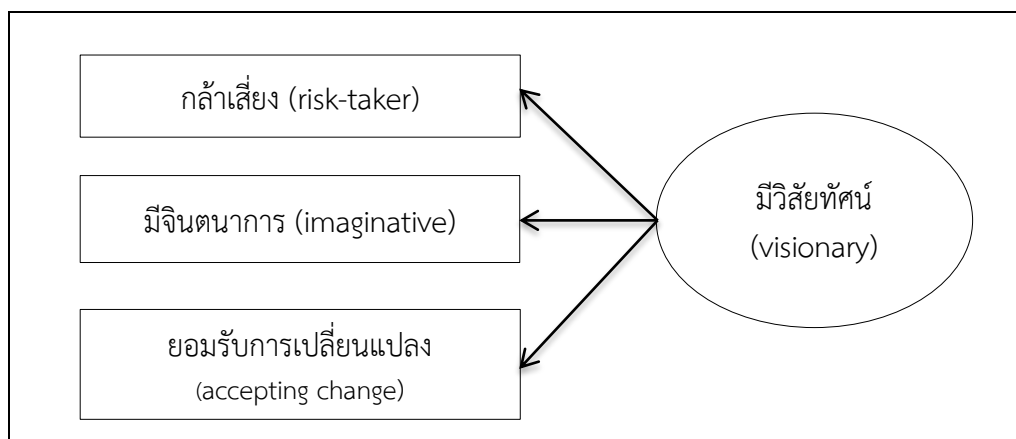
จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 39 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 กล้าเสี่ยง (risk-taker)

องค์ประกอบที่ 2 มีจินตนาการ (imaginative)

องค์ประกอบที่ 3 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดมีวิสัยทัศน์ได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์”

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดมีวิสัยทัศน์ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) กล้าเสี่ยง 2) มีจินตนาการ 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “มีวิสัยทัศน์” (visionary)

(1) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “กล้าเสี่ยง” (risk-taker)

Yell (2017) ได้ให้ทัศนะของบุคคลที่มีความกล้าเสี่ยงโดยกล่าวว่าคนกล้าเสี่ยงจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีพลังขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (achievement-driven) ซึ่งจะตรวจสอบได้จากค่าความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรและความเต็มใจในการแสวงหาการสนับสนุน 2) มีมุมมองที่กว้าง (broad scanning) เข้าใจในภาพกว้างหรือมุมมองกว้าง ไม่มองเฉพาะการตัดสินใจในการแก้ปัญหา 3) มีกรอบแนวคิด (conceptual thinking) สามารถประยุกต์ประสบการณ์และรูปแบบความคิด แต่ไม่ใช้การนำข้อมูลมาร้อยเปอร์เซ็นต์แต่ควรเป็นการสุ่มหรือคาดการณ์ 4) มีความรับผิดชอบ (accountability) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร

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

Pierce (2013) ให้นิยามของกล้าเสี่ยงว่าเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำซึ่งและผู้นำที่มีความกล้าเสี่ยงจะเป็นบุคคลที่เปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะในการทำงาน องค์ประกอบของผู้นำกล้าเสี่ยง ดังนี้ 1) มีพลังอำนาจ (power) มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลได้ในระดับสูง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ (creative) เป็นบุคคลที่เปิดรับความคิดใหม่ๆ และมีความเต็มใจที่จะลงมือกระทำในสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ 3) คิดบวก (positive) ไม่มีผู้ใดที่จะเกิดมาได้อย่างสมบูรณ์แบบ ผู้นำที่คิดบวกจึงกล้าที่จะก้าวเพื่อไขว่คว้าโอกาส

ให้กับตนเอง 4) มีความสามารถในการคำนวณความเสี่ยง (calculated risks) เป็นผู้ที่มีความคิดรอบคอบ ประเมินความคุ้มค่าในการทำงาน และมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ 5) มีความมั่นใจ (confidence) มีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อคว้าโอกาสที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ให้นิยามของกล้าเสี่ยง หมายถึง ความกล้าเสี่ยงและความกล้าหาญเป็นลักษณะชีวิตพื้นฐานที่มักพบในบุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้นำ ผู้ที่มีความกล้าหาญจะสงบเมื่อเผชิญวิกฤตร้ายแรง โดยพยายามที่จะเอาชนะความกลัวไม่ยอมให้ความกลัวมาขัดขวางความมุ่งมั่นของตน ในขณะที่คนอื่นอาจหวั่นไหวและเกิดความกลัว ความกล้าหาญจะเป็นแรงกระตุ้นให้คิดแก้ปัญหาต่อปัญหา พยายามคิดหาทางออก และถ่ายทอดเป็นคำพูดที่มีพลังและให้กำลังใจทุกคนให้กล้าเผชิญปัญหาทั้งนี้ เพราะความหวาดกลัวของผู้นำ จะนำความพ่ายแพ้ ล้มเหลวมาสู่คนที่อยู่ภายใต้ทั้งทีม ดังนั้น เส้นทางพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญ เราจำเป็นฝึกฝนลักษณะนิสัยแห่งความกล้าเสี่ยงและความกล้าหาญ โดยต้องปรับความเชื่อ ความคิด และความกล้าหาญในการตัดสินใจ

จากนิยามของกล้าเสี่ยง (risk-taker) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของกล้าเสี่ยง (risk-taker) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง บุคคลกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) กล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเอง 2) กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 3) กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ 4) ท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ 5) กล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

(2) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีจินตนาการ” (imaginative)

ชะลูด นิมเสมอ (2542) ให้นิยามของมีจินตนาการ หมายถึง พลังของจิตที่สร้างเป็นภาพขึ้นใหม่ภายในใจ ให้น่าพอใจกว่า สวยกว่า หรือร้ายกาจกว่าที่มีอยู่ในธรรมชาติทั่วไป จินตนาการทำให้เกิดภาพขึ้นในสำนึก เราเรียกภาพชนิดนี้ว่า จินตภาพ (Image) จินตภาพเหล่านี้จะเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ได้รับทันทีจากเหตุการณ์ภายนอกหรือไม่ก็ได้ หลายครั้งจินตนาการเกิดจากการกระตุ้นของอารมณ์ของอารมณ์ที่เกิดจากประสบการณ์ที่สะสมอยู่ใน

Egan (1992) ให้นิยามของมีจินตนาการ หมายถึง เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้ไม่ได้รับรู้ผ่านการมองเห็น การได้ยิน หรือผ่านวิธีการรับรู้อื่นๆ จินตนาการถือได้ว่าเป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่างๆ และยังเป็นรากฐานในการรวมประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน การฝึกการสร้างจินตนาการสามารถทำได้โดยการฟังเรื่องเล่า

สุชาติ เกาทอง (2550) ให้นิยามของมีจินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในจิตใจหรือพลังของจิตที่สร้างภาพขึ้นใหม่ภายในใจให้น่าพอใจกว่า สวยกว่า เป็นระเบียบกว่าหรือร้ายกาจกว่าสิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติทั่วไป จินตนาการทำให้เกิดภาพขึ้นในสำนึกเรียกว่า “จินตภาพ” จินตภาพเหล่านี้เชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ได้นับสะสมอยู่ใน จินตนาการเป็นผลมาจากอวัยวะสัมผัสของมนุษย์ปะทะกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เกิดเป็นประสบการณ์สั่งสมแล้วจึงประยุกต์โดย การ

เพิ่มเติม ตัดทอนหรือผสมผสานประสบการณ์ๆ ถ่ายทอดออกมาเป็นผลงานศิลปะหรือเกิดจินตภาพนึกคิดไปเอง อาจจะมีหรือไม่มีในโลกนี้ก็ได้อีก

จากเว็บไซต์ GoodTherapy (2015) ให้นิยามของมีจินตนาการ หมายถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยการฝันสถานการณ์ใหม่เรื่องราวอันน่าอัศจรรย์และการแสดงภาพ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์เช่นศิลปินและนักเขียนมักคิดว่ามีอิทธิพลและจินตนาการในการทำงาน ในด้านจิตวิทยาจินตนาการโดยทั่วไปหมายถึงความสามารถในการแสดงถึงความรู้สึกทางจิตที่ไม่อยู่ในร่างกาย ตัวอย่างเช่น เมื่อคนพิจารณากลิ่นและรสของมะนาวโดยไม่เห็นหรือชิมผลไม้หรือจะมีส่วนร่วมในจินตนาการ

จากเว็บไซต์ Merriam-Webster online dictionary (2017 A) ให้นิยามมีจินตนาการว่าหมายถึง การกระทำหรือการใช้พลังงานของการสร้างจิตของบางสิ่งบางอย่างไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือไม่เคยมาก่อนการรับรู้ในความเป็นจริงทั้งหมด

จากนิยามของมีจินตนาการ (imaginative) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีจินตนาการ (imaginative) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) นำความรู้ไปใช้งานจริง 3) แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น 4) ทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ

(3) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ยอมรับการเปลี่ยนแปลง”

(accepting change)

มินท์ อิงค์เนต (2556) ได้กล่าวถึงวิธีที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่จะเกิดขึ้น เขาได้อ้างถึงนักวิชาการท่านหนึ่ง ชื่อ John Fisher ได้กล่าวว่า "เมื่อคนเราต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลง (โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยที่เราไม่ได้มีเวลาได้ทำใจไว้ก่อนนานๆ) แต่ละคนอาจจะมีความจำเป็นต้องปรับตัวสั้นยาวแตกต่างกัน" บทความของนักวิชาการหลายๆ ท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็เห็นว่าแนวคิดคล้ายกัน จึงขอนำมาสรุปสั้นๆ แบบ Simple Simple โดยขอแนะนำให้รู้จัก “SARAH” สภาวะการปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ Shock คือ ภาวะประหลาดใจ ตกใจ เมื่อทราบว่ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น (โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแบบไม่ได้รู้เนื้อรู้ตัว) Anxiety/Anger คือ ภาวะเกิดความกระวนกระวายใจ เพราะไม่มีข้อมูลเพียงพอทำให้คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดได้ยาก รู้สึกขาดการควบคุมสถานการณ์ Resistance/Rejection คือ ภาวะปฏิเสธไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คนที่อยู่ในภาวะนี้อาจจะทำตัวเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น ทำงานแบบเดิมๆ ไม่ยอมรับวิธีการใหม่ๆ ใครจะทำอย่างไรก็ไม่สนที่ฝรั่งเรียกว่า “Head in the sand syndrome” คิดเอาเองว่าเมื่อมองไม่เห็น ก็คือ ไม่ได้มีอะไรแปลกใหม่เกิดขึ้น เป็นภาวะของการปฏิเสธความจริงที่เกิดขึ้น Acceptance คือ ภาวะที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยอาจคิดตระหนักได้หรือได้ข้อมูลมากขึ้น หรือได้เห็นผลดีที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป ทำให้รู้สึกมั่นใจมากขึ้น Harness คือ ภาวะที่ควบคุมบังคับเห็นได้ด้วยตัวเอง ซึ่งหมายถึง การปรับตัวในทางที่ดีเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การศึกษาหาทักษะเพิ่มเติม การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะสำหรับท่านที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับตัวให้เข้าสู่ภาวะ

Harness ให้เร็วที่สุด เช่น 1) สอบถามข้อมูล ฟังข้อเท็จจริง 2) ลองคิดดูว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเพราะอะไร มีข้อดีอย่างไรต่อองค์กรและต่อตนเองอย่างไร และจะมีผลกระทบต่อตนเองอย่างไร (แนะนำให้ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์) 3) ซื่อสัตย์กับตัวเอง ตรวจสอบว่าตนเองอยู่ในภาวะใด หากยังคงอยู่ในภาวะลบต่อการเปลี่ยนแปลง แนะนำให้ค่อยๆ ลองใช้เหตุผลกับตัวเอง 4) วิเคราะห์ตัวเองว่ามีทักษะที่จะก้าวทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ หากมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงให้ปรึกษาหัวหน้างาน ขอแนะให้มองตนเองหลายๆ มุม (คงไม่มีใครเก่งไปเสียทุกอย่าง) จุดแกร่งของคนเรานั้นประกอบด้วย 3 ด้านหลักๆ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) แนะนำให้ลองคิดว่าการปรับเปลี่ยนเป็นโอกาสให้เราพัฒนาตนเอง ศึกษาความรู้เพิ่ม เสริมทักษะ และที่สำคัญคือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรและต่อตนเอง

รวีวรรณ อัจฉาศัย (2545) ให้นิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในสมองโดยผ่านการรับรู้เรียนรู้ และทดลองปฏิบัติจนเกิดพฤติกรรมยอมรับและนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

Hovland and อ่างถึงใน Irving (1959, กวิสรา แซ่ลิ่ม, 2552) ให้นิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่ความเชื่อในสิ่งที่ได้รับ จัดเป็นกระบวนการภายในจิตใจ ที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับข่าวสารซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดความสนใจแล้วผู้รับข่าวสารจะตีความหมายของข่าวสารนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจขึ้นแล้วเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งที่ได้รับ ซึ่งกล่าวได้ว่าเริ่มมีการยอมรับในขั้นต้นแล้วและผลที่ตามมาคือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้แก่ เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลของการสื่อสารที่ผู้รับสารจะแสดงออกและสามารถสังเกตเห็นได้

Rogers and Shoemaker (1971) ให้นิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นกระบวนการทางจิตใจของบุคคลซึ่งเริ่มต้นด้วยการเริ่มรู้หรือได้ยินเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่แล้วไปสิ้นสุดลงด้วยการตัดสินใจยอมรับไปปฏิบัติกระบวนการนี้มีลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Learning and Decision Making) โดยได้แบ่งกระบวนการยอมรับออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มรู้หรือรับรู้ (Awareness) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเริ่มรู้เกี่ยวกับเรื่องใหม่หรือความคิดใหม่ ขั้นที่ 2 ขั้นสู่ความสนใจ (Interest) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มมีความสนใจในแนวความคิดใหม่ จึงพยายามไต่หาความรู้ในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาแยกแยะความเป็นไปได้ประโยชน์และความเหมาะสม ขั้นที่ 3 ขั้นไตร่ตรอง (Evaluation) เป็นขั้นที่บุคคลศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่แล้วคิดเปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่าถ้ารับเอาแนวความคิดใหม่มาปฏิบัติ จะเกิดผลดีหรือไม่ดีอย่างไรบ้าง ในขณะนี้และในอนาคตควรหรือไม่ที่จะทดลองดูก่อน หากรู้สึกว่ามีผลดีมากกว่าจะตัดสินใจทดลองดูเพื่อให้เกิดความแน่ใจก่อนที่จะรับไปปฏิบัติจริงๆ ขั้นที่ 4 ขั้นทดลองทำ (Trial) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองทำตามแนวความคิดใหม่โดยทำการทดลองแต่เพียงเล็กน้อย เพื่อดูว่าจะเข้ากันหรือไม่กับสภาวะการณ์ในปัจจุบันของตนและผลจะออกมาตามที่คาดคิดไว้หรือไม่ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่นั้นซึ่งผลจากการทดลองจะมีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจ ที่จะปฏิเสธหรือยอมรับต่อไปขั้นที่ 5 ขั้นนำไปปฏิบัติหรือขั้นยอมรับ (Adoption) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจรับแนวความคิดใหม่ไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติดูและทราบผลเป็นที่พอใจแล้ว

ปานใจ หาญสมุทร (2547) ให้นิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การตัดสินใจที่เกิดจากกระบวนการทางจิตใจในการที่จะรับเอานวัตกรรมไปใช้ โดยผ่านขั้นตอนการเรียนรู้ การตัดสินใจและการทดลองนำไปปฏิบัติ ซึ่งเมื่อเกิดความไม่แน่ใจว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดีกว่า มีประโยชน์มากกว่า ก็จะตัดสินใจยอมรับในนวัตกรรมนั้นโดยการยอมรับนวัตกรรมจะยังคงอยู่ต่อไป จนกว่าจะมีนวัตกรรมใหม่ที่ดีกว่า หรือได้รับการยืนยันว่าสิ่งเดิมไม่เป็นผลดี การยอมรับนวัตกรรมก็จะสิ้นสุดลง โดยกระบวนการนี้จะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและคุณลักษณะของนวัตกรรม

จากนิยามของยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่เกิดทางจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนำไปใช้โดยผ่านการไตร่ตรองทดลองทำและนำไปปฏิบัติหรือยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัวบ่งชี้ คือ 1) กระบวนการตัดสินใจ 2) รับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น 3) การไตร่ตรองทดลองทำและนำไปปฏิบัติ 4) ยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง 5) ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “มีวิสัยทัศน์” (visionary) ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกและวัดได้ในองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) กล้าเสี่ยง (risk-taker) 2) มีจินตนาการ (imaginative) 3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) ข้างต้นและผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
กล้าเสี่ยง (risk-taker)	บุคคลกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	1) กล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 2) กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ 3) ท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ 4) กล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
มีจินตนาการ (imaginative)	ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ	1) มีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) นำความรู้ไปใช้งานจริง 3) แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น 4) ทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)	กระบวนการตัดสินใจที่เกิดทางจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนำไปใช้ โดยผ่านการไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติหรือยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	1) กระบวนการตัดสินใจ 2) รับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น 3) การไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติ 4) ยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง 5) ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

2.2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” (trust)

1) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” (trust)

(1) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Devin

Devin (2006) ได้ทำวิจัยเรื่อง The Four Elements of Trust จากการวิจัยพบว่าความไว้วางใจเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ที่แท้จริง ความไว้วางใจของครูในหลักการได้รับการแสดงเพื่อให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพและความไว้วางใจมากขึ้นความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ในบทความนี้เขาได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจ ดังนี้ 1) มีความคงเส้นคงวา (consistency) 2) มีความเห็นอกเห็นใจ (compassion) เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) มีการสื่อสารที่ดี (communication) 4) มีความสามารถ (competency)

(2) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Ayers

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

(3) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Galford and Drapeau

Galford and Drapeau (2010) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ ในนิตยสาร Quick MBA เรื่อง The Trusted Leader เขากล่าวว่าผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความสามารถ (ability) 2) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) มีความใกล้ชิดสนิทกับผู้อื่นได้ง่าย (intimacy) 4) ความเป็นตัวของตัวเองสูง (self-orientation)

(4) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Campbell

Campbell (2010) เขาได้เขียนใน View from Wit's End เรื่องเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานของผู้ที่จะได้รับความน่าไว้วางใจ (Fundamental elements of trust) ดังนี้

1) เป็นผู้ที่ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม (integrity) 2) มีความหนักแน่นเข้มแข็ง (Strength) 3) มีความเป็นตัวของตัวเอง (independence) 4) มีความสามารถ (ability) 5) มีความน่าเชื่อถือ (credibility)

(5) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Gregory

Gregory (2010) ได้กล่าวถึง 4 องค์ประกอบของความน่าไว้วางใจที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันที่ประสบความสำเร็จ (4 Elements of Trust Needed for Successful Collaboration) ดังนี้ 1) มีความสามารถ (competence) 2) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) มีความซื่อสัตย์ (integrity) 4) มีการสื่อสารที่ดี (communication)

(6) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ McGowan

Mcgowan (2012) ได้กล่าวถึง The 3 Elements of Trust องค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างให้เกิดความน่าไว้วางใจ 1) มีความสามารถสร้างแรงจูงใจ (motive) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้คนที่จะทำหน้าที่บางอย่างเกิดความเชื่อมั่นที่จะทำสิ่งนั้น ดังนั้นการที่จะทำให้เกิดความน่าไว้วางใจจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสิ่งนั้นก่อน 2) มีความสามารถ (capability) คนที่จะได้รับความน่าไว้วางใจจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านทักษะต่างๆ ที่หลากหลาย 3) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) เป็นบุคคลที่สร้างความเชื่อมั่นให้บุคคลอื่นได้

(7) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Bazin

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

(8) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Schwieters

Schwieters (2015) เป็นผู้นำระดับโลกด้านผู้บริโภคและสินค้าและบริการ อุตสาหกรรม PwC เยอรมนี ได้เขียนเกี่ยวกับวิธีที่จะสร้างความไว้วางใจ (to rebuild trust) โดยกล่าวว่าคนที่ได้รับความไว้วางใจต้องมีสามสิ่งดังนี้ 1) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (legitimacy) 2) เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ (effectiveness) 3) มีความโปร่งใส (transparency)

(9) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Jones

Jones (2016) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ เขาได้ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์พบว่าองค์ประกอบที่มีบทบาทของความน่าไว้วางใจมีหกองค์ประกอบด้วยกัน (The 6 Elements of Trust) คือ 1) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) 2) มีความเห็นที่สอดคล้องตรงกัน (congruence) 3) ได้รับการยอมรับ (acceptance) 4) มีความใจกว้าง (openness) 5) รับผิดชอบ (responsibility) 6) มีความซื่อสัตย์ (honesty)

(10) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Rigby

Rigby (2016) เป็นผู้อำนวยการสร้างบุคลิกภาพและผู้ฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพในอังกฤษและตะวันออกเฉียงใต้ ปัจจุบันเขาอาศัยอยู่ในประเทศคูโบในในฐานะผู้ฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพให้กับผู้บริหารระดับสูงและเป็นวิทยากรการประชุมและใช้ NLP ความฉลาดทางอารมณ์ และสติปัญญา เขาได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความไว้วางใจไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (four essential components of trust) 1) มีความซื่อสัตย์ (integrity) 2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจ (intent) 3) มีความสามารถ (capabilities) 4) มีศักยภาพในการทำให้สำเร็จ (results)

(11) องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” ตามทัศนะของ Popcak

Popcak (2016) เป็นนักเขียนและพิธีกรของ More2Life Radio และผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติในการให้คำปรึกษาแบบอภิปาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความผิดปกติทางอารมณ์ (ภาวะซึมเศร้าความวิตกกังวล) และปัญหาการแต่งงานและครอบครัว เขาได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่น่าไว้วางใจไว้ 4 ประการ คือ (The 4 traits of trustworthy people) 1) มีความสามารถ (ability) 2) มีความซื่อสัตย์ (integrity) 3) มีความเมตตากรุณา (benevolence) 4) มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา (consistency)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของมีความน่าไว้วางใจ (Trust) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 11 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นกลุ่มองค์ประกอบเดียวกัน ดังนี้

1. มีความสามารถ (ability) มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

1) มีความสามารถ 2) มีความสามารถ 3) มีความสามารถ 4) มีความสามารถ 5) มีความสามารถ 6) ความสามารถ 7) มีความสามารถ

2. มีความน่าเชื่อถือ (reliability) มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน

ดังนี้ 1) มีความน่าเชื่อถือ 2) มีความน่าเชื่อถือ 3) ความน่าเชื่อถือ 4) มีความน่าเชื่อถือ 5) มีความน่าเชื่อถือ 6) เป็นคนน่าเชื่อถือ 7) มีความน่าเชื่อถือ

3. มีความซื่อสัตย์ (integrity) มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน

ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่ยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม 2) มีความซื่อสัตย์ 3) มีความซื่อสัตย์ 4) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 5) มีความซื่อสัตย์ 6) มีความซื่อสัตย์ 7) มีความซื่อสัตย์

4. มีความคงเส้นคงวา (consistency) มืองค์ประกอบที่มีความหมาย

เดียวกัน ดังนี้ 1) มีความคงเส้นคงวา 2) มีความสม่ำเสมอคงเส้นคงวา 3) มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา

5. มีความเห็นอกเห็นใจ (compassion) มืองค์ประกอบที่มีความหมาย

เดียวกัน ดังนี้ 1) ความเห็นอกเห็นใจ 2) มีความเห็นอกเห็นใจคนอื่น 3) มีความเมตตากรุณา

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 5 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดง

ในตารางสังเคราะห์ 4 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ : ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง (1) – (11) แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ”

องค์ประกอบของมีความน่าไว้วางใจ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	รวม
1. มีความสามารถ (ability)	✓		✓	✓	✓	✓				✓	✓	7
2. มีความน่าเชื่อถือ (reliability)		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			7
3. มีความซื่อสัตย์ (integrity)				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
4. มีความคงเส้นคงวา (consistency)	✓						✓				✓	3
5. มีความเห็นอกเห็นใจ (compassion)	✓						✓				✓	3
6. มีความเห็นที่สอดคล้องกัน (congruence)		✓							✓			2
7. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ (acceptance)		✓							✓			2
8. เป็นคนใจกว้าง (openness)		✓							✓			2
9. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (connectors)			✓				✓					2
10. ความเป็นตัวของตัวเอง (self-orientation)			✓	✓								2
11. มีการสื่อสารที่ดี (communication)	✓				✓							2
12. มีความหนักแน่นเข้มแข็ง (strength)				✓								1
13. มีความสามารถสร้างแรงจูงใจ (motive)						✓						1
14. เป็นคนใจดี (kind)							✓					1
15. เฉลียวฉลาด (resourceful)							✓					1
16. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (humble)							✓					1
17. ทำประโยชน์ให้คนอื่นเสมอ (available)							✓					1
18. เป็นคนที่มีคุณภาพ (effectiveness)								✓				1
19. มีความโปร่งใส (transparency)								✓				1
20. มีความรับผิดชอบ (responsibility)									✓			1
21. มีความมุ่งมั่นตั้งใจ (intent)										✓		1
22. มีศักยภาพในการทำให้สำเร็จ (results)										✓		1
รวม	4	4	4	5	4	3	9	3	6	4	4	50

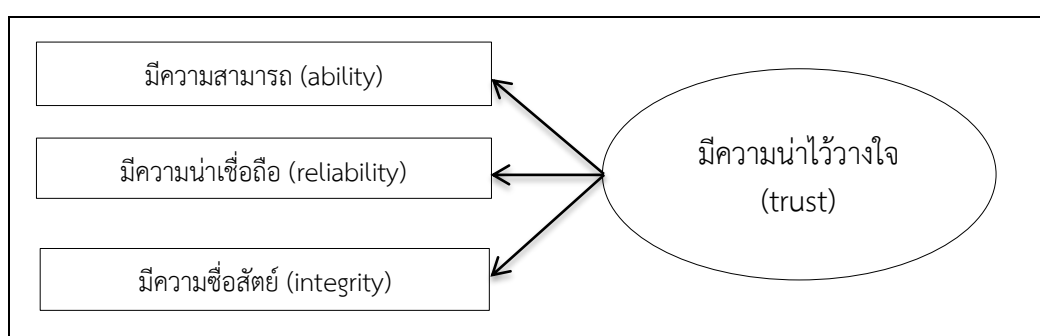
จากตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของมีความน่าไว้วางใจ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 22 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 7 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีความสามารถ (ability)

องค์ประกอบที่ 2 มีความน่าเชื่อถือ (reliability)

องค์ประกอบที่ 3 มีความซื่อสัตย์ (integrity)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจประกอบได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ”

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ มีองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) มีความสามารถ 2) มีความน่าเชื่อถือ 3) มีความซื่อสัตย์

2) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “มีความน่าไว้วางใจ” (trust)

(1) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความสามารถ” (ability)

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549) ให้นิยามของมีความสามารถว่า หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารการศึกษาจะแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ทักษะและความประพฤติที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ สมรรถนะ Competency มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน (Result)

สุจินต์ ชินโสม (2549) ให้นิยามของมีความสามารถว่า หมายถึง การกระทำการใดๆ หรือการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์อันเกิดจากการเรียนรู้ การศึกษา และความสามารถส่วนตัวแต่ละบุคคลเป็นองค์ประกอบเพื่อผสมผสานให้เกิดผลที่ต้องการได้

นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง (2550) ให้นิยามของมีความสามารถว่า หมายถึง เป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมที่องค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตามแผนที่วางไว้โดยสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ทักษะความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นได้แก่ วิธีคิดอุปนิสัยและแรงจูงใจโดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้องแสดงออกมาให้เห็นได้ โดยการวัดหรือประเมินได้ และรวมถึงความสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

กรกันยา เฟ็งผลา (2555) ให้นิยามของมีความสามารถว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความชำนาญในการใช้ความรู้ ทักษะ สติปัญญาในการปฏิบัติงานหรือกระทำ กิจกรรมต่างๆ ได้ เป็นอย่างดี อันเป็นผลมาจากบุคคลได้เรียนรู้ ได้รับประสบการณ์หรือการอบรมพัฒนาตนเอง และ แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม ในการกระทำหรือแก้ปัญหาในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

Robbins (1993, อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) ให้นิยามของมีความสามารถว่า หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้เป็นผลสำเร็จ” ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมามีคุณลักษณะและความสามารถที่ไม่เท่ากัน องค์กรจึงควรเข้าใจธรรมชาติและหาวิธีดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้แสดงออกมาในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

Kaiser and Rudolph (1996) ได้ให้ความหมายความสามารถ คือ ความสามารถในการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ไปสู่การปฏิบัติ

Kelly-Thomas (1998) ให้นิยามของมีความสามารถว่า หมายถึง ความพร้อมที่จะเรียน ศักยภาพ ประวัติในการเรียนของบุคคล ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะแตกต่างกันไป ด้านศักยภาพในการเรียนรู้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับระดับพัฒนาการหรือวุฒิภาวะ ประการต่อมา ความสามารถและสมรรถภาพของร่างกาย (รวมทั้งศักยภาพทางด้านประสาท กล้ามเนื้อและสติปัญญา และอีกหลายประการคือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ค่านิยม การมองตนเอง และจินตนาการ เป็นต้น) และประการสุดท้ายคือการเรียนรู้ที่ผ่านมาหรือพื้นฐานรวมทั้งหลักการที่มีอยู่

จากนิยามของมีความสามารถ (ability) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความสามารถ (ability) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง สมรรถภาพและความชำนาญของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือธุรกรรมใดๆ โดยใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ตามที่ตั้งใจไว้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) มีสมรรถภาพที่จะทำภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ 2) ใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะเพื่อให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง 3) มีความชำนาญในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย

(2) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความน่าเชื่อถือ” (trust)

Moorman, Zaltman, and Deshpand (1992) ให้นิยามของมีความน่าเชื่อถือว่าหมายถึง เป็นการเจตนาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเชื่อใจไว้วางใจที่มีต่อผู้ที่มีส่วนร่วมซึ่งเกิดจากการที่ผู้ไว้วางใจไม่สามารถพึ่งพาหรือช่วยเหลือตัวเองหรือขาดความรู้

Sztompka (1999) ให้นิยามของมีความน่าเชื่อถือว่า หมายถึง “การพนันหรือการคาดเดา (Bet) ต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้อื่นในอนาคต” และกล่าวว่าความเชื่อใจไว้วางใจประกอบด้วย 7 ปัจจัยได้แก่ความสม่ำเสมอ (regularity) ประสิทธิภาพ (efficiency) ความน่าเชื่อถือ (reliability) การเป็นตัวแทน (representativeness) ความยุติธรรม (fairness) ความพร้อมรับผิดชอบ (accountability) และความเมตตากรุณา (benevolence)

Thom, Hall, and Pawlson (2004) ให้นิยามความเชื่อใจไว้วางใจไว้ว่าการเต็มใจหรือยินยอมให้ผู้ได้รับความเชื่อใจไว้วางใจทำในสิ่งที่ผู้เชื่อใจไว้วางใจสามารถช่วยเหลือตนเองหรือทำเองได้

Morgan and Hunt (2015) ให้นิยามของมีความน่าเชื่อถือว่า หมายถึง การเป็นคนที่คนอื่นสามารถจะเชื่อได้ ความเป็นคนที่เชื่อได้ จะนำมาซึ่งความไว้วางใจ และความไว้วางใจนี้เองที่ทำให้คนๆ นั้น ประสบความสำเร็จ ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้คน อะไรบ้างที่แสดงให้เห็นได้ว่าเป็นคนน่าเชื่อถือ ซึ่งพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความน่าเชื่อถือ คือ ความคงเส้น คงวา รักษาคำมั่นสัญญา คำพูดเหล่านี้ดูจะมีเหตุผล คาดการณ์อุปสรรคล่วงหน้าได้ พัฒนาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ

จากบทความเรื่อง ถอดรหัสการสร้างความไว้วางใจในงานบริการ (2557) ได้กล่าวถึงนิยามของมีความน่าเชื่อถือว่า หมายถึง สถานภาพที่เราสร้างขึ้นมาจากพฤติกรรมของเราที่ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เป็นพฤติกรรมที่ดี ที่เราสะสมไว้ทุกๆ วัน เป็นเวลายาวนาน จากอดีตถึงปัจจุบัน การจะมีความน่าเชื่อถือนั้น คือ การมีพฤติกรรมในการทำงานหลายอย่างรวมๆ กันซึ่งสามารถสรุปพฤติกรรมที่มีความน่าเชื่อถือได้ดังนี้ 1) เมื่อมีใครถามปัญหาเรามักจะตอบได้อย่างถูกต้อง 2) วางตัวเหมาะสมทุกสถานการณ์ และมีพฤติกรรมส่วนตัวที่ดีอยู่เสมอ 3) เป็นคนเปิดเผย จริงใจ จนผู้คนเขาไว้วางใจได้ 4) มีจิตใจเป็นกลางไม่ลำเอียง 5) มี Team spirit มีจิตใจช่วยเหลือผู้อื่น รักหมุ่คณะ 6) เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น 7) ยอมรับความจริงเสมอ 8) มีความเป็นผู้ใหญ่ (Maturity)

จากนิยามของมีความน่าเชื่อถือ (reliability) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความน่าเชื่อถือ (reliability) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความคงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา วางตัวเหมาะสมในทุกสถานการณ์ เป็นคนเปิดเผย จริงใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติ ดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความคงเส้นคงวา รักษาคำมั่นสัญญา 2) วางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ 3) เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร 4) ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6) มีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของตนเอง

(3) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความซื่อสัตย์” (reliability)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2547) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การประพฤติตนตรงความเป็นจริง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม พุดแต่ความเป็นจริงปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กลไม่โลภ ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตนอย่างเต็มที่

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

กฤติพงศ์ บุญรงค์ (2550) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงเช่นตรงต่อหน้าที่ตรงต่อคำพูดตรงต่อกฎเกณฑ์ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาอย่างเหมาะสมทั้งทางกายวาจาใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าต่อหน้าและลับหลัง

พระมหาแสงอรุณ ภูมัจฉา (2551) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การประพฤติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ การตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น การประพฤติอย่างเหมาะสมและตรงกับความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาต่อตนเอง บุคคล หน้าที่หรือส่วนรวม และมีความสำคัญของความ ซื่อสัตย์ต่อไป

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553) ให้นิยามความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้องเหมาะสม ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งกาย วาจา ใจ

พวงพันธ์ โพธิ์ศรี (2555) ให้นิยามของความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมที่เป็นจริงทั้งกาย วาจา และใจ ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น มีความถูกต้อง ดีงาม ตามหลักศีลธรรม

ประไพ ประดิษฐ์สุทธาวร (2558) ให้นิยามของความซื่อสัตย์ หมายถึง ประพฤติตรงไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

สุวิชา ตรีพรหม (2559) คุณลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม การปฏิบัติตนตรงตามความเป็นจริง การไม่โลภในสิ่งของผู้อื่น การพูดความจริง ไม่หลอกลวง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของความซื่อสัตย์ ด้านการประพฤติ ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ด้านการปฏิบัติตนตรงตามความเป็นจริง ด้านการไม่โลภในของผู้อื่น ด้านการพูด ความจริง

จากนิยามของความซื่อสัตย์ (integrity) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความซื่อสัตย์ (integrity) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ดังนั้น หมายถึง การแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่นไม่เอนเอียง ไม่มี เล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัยจากรู้สึกลำเอียงหรืออคติไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมมีความประพฤติ ตรง ทั้งต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดตัว บ่งชี้ คือ 1) ความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น 2) ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 3) ไม่ใช่ เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม 5) รับรู้หน้าที่ของตนเอง 6) ปฏิบัติ อย่างหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง

ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิง ปฏิบัติการของ“มีความน่าไว้วางใจ” (trust) ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกและวัดได้ในองค์ประกอบ ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) มีความสามารถ (ability) 2) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) มีความซื่อสัตย์ (integrity) ข้างต้นและผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมีความน่าไว้วางใจ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. มีความสามารถ (ability)	สมรรถภาพและความชำนาญของบุคคล ซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานในการทำหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย หรือธุรกรรมใดๆ โดยใช้ ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมี สมรรถนะให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง ไปได้ ตามที่ตั้งใจไว้ตามวัตถุประสงค์	1) มีสมรรถภาพที่จะทำภารกิจ ต่างๆ ให้สำเร็จ 2) ใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะเพื่อให้งาน นั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง 3) มีความชำนาญในการปฏิบัติ ภารกิจที่รับมอบหมาย
2. มีความน่าเชื่อถือ (reliability)	คนที่สามารถที่จะ ได้รับความไว้วางใจ จะประพฤติในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี แม้วางงานนั้นจะหนักหรือบุคคล ที่สามารถคาดหวังในการปฏิบัติงานได้	1) มีความคงเส้นคงวา รักษา คำมั่นสัญญา 2) วางตัวได้อย่างเหมาะสมใน ทุกสถานการณ์ 3) เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นใน องค์การ 4) ได้รับความไว้วางใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ 5) ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ 6) มีการพัฒนาความรู้ ความ ขำนาญของตนเอง

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
3. มีความซื่อสัตย์ (integrity)	การแสดงออกถึงความเคารพในตนเอง และความเคารพต่อผู้อื่น ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัย ความรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมมีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ ถูกต้อง	1) แสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น 2) ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 3) ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม 5) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง 6) ปฏิบัติอย่างหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง

2.2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” (Enthusiasm)

1) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” (Enthusiasm)

(1) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะ Central

Central (2001) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้น (Enthusiastic Teacher Behaviors) พบว่าพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความกระตือรือร้นสามารถอธิบายเป็นกลุ่มพฤติกรรมทางวาจาและอวัจนภาษา ซึ่งถ่ายทอดทัศนคติด้านในของครูให้กับนักเรียน นักเรียนที่จะรับรู้ทัศนคติของครูนี้และจะสามารถที่จะตอบสนองในทางที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ พฤติกรรมดังกล่าวคือ 1) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะใช้น้ำเสียงได้ดีมีความน่าสนใจ (vary your speaking voice) 2) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะใช้ภาษากายในการจำลองสาธิตในการเรียนโดยมีการสื่อสารได้อย่างมากมาย (body language) 3) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะมีใบหน้าที่แจ่มขึ้นเบิกบานบ่งบอกถึงความสุข (facial expression) 4) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะให้กำลังใจและกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้เรียนเสมอ (encouragement) 5) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นจะให้คำเสนอแนะแก่ผู้เรียนเสมอ (feedback) 6) ครูผู้สอนที่มีความกระตือรือร้นดวงตาจะสะท้อนความตื่นเต้นมีพลังในการเรียนการสอน (eyes mirror the excitement in your teaching)

(2) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Russell

Russell (2008) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง Enthusiastic Educational Leadership ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมผู้นำด้านการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาและทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่รวบรวมนำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า ความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะความเป็นผู้นำผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่ความกระตือรือร้นจะมีลักษณะในการทำงานดังนี้ 1) ผู้นำที่ความกระตือรือร้นจะมีลักษณะในการทำงานจะพยายามที่จะบรรลุความคืบหน้าผ่านการทำงานร่วมกัน (seek to achieve

progress through collaboration) 2) ผู้นำที่ความกระตือรือร้นจะมีลักษณะการทำงานที่แสดงถึงจริยธรรมในการทำงานอย่างแข็งแกร่ง (exhibit a strong work ethic) 3) ผู้นำที่ความกระตือรือร้นจะมีลักษณะในการทำงานโดยชี้แจงการทำงานตัวเองและคนอื่นๆ ถึงวิธีการปฏิบัติภารกิจขององค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจ (clarify for themselves and others how the organizational)

(3) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Parker

Parker (2010) ศาสตราจารย์กิตติคุณ (ฟิสิกส์) ที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอดาโฮ เขาเป็นผู้เขียนหนังสือ 25 เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์สุขภาพ, การเขียนและการฟังเพลง เขาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น (Characteristics of an Enthusiastic Person) ดังนี้ 1) มีความรักในสิ่งที่เขาทำ (has a passion for what he does) 2) เป็นผู้มีรอยยิ้มและเปี่ยมด้วยความสุขตลอดเวลา (He is smiling and appears happy most of the time) 3) มีความมั่นใจในตัวเอง (self-confident) ไม่เห็นปัญหาเป็นอุปสรรคแต่จะเป็นความท้าทาย มีความมั่นใจว่าไม่มีอะไรที่จะหยุดยั้งในการที่จะบรรลุเป้าหมาย 4) มีความทุ่มเทในการทำงานสูง (highly dedicated) 5) มีแผนการสำหรับอนาคต (plans for the future) 6) ชอบที่จะค้นหาสิ่งใหม่ๆ (love to try new things) 7) คนที่มีความกระตือรือร้นจะยอมรับสิ่งที่ทำเพื่อทำให้ดีขึ้น (enthusiastic people get things done - usually much faster and better) 8) บุคคลที่มีความกระตือรือร้นจะมีการสื่อสารที่ดี (enthusiastic people are usually good communicators)

(4) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Bursey

Bursey (2011) Bursey เป็นตำรวจนักสืบในลอนดอน 33 ปีและขณะนี้ผู้ประกอบการตลาดเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จนักการตลาดอินเทอร์เน็ตและสำนักพิมพ์เขาได้กล่าวถึง 5 ลักษณะผู้ที่มีความกระตือรือร้น (5 Attributes Enthusiastic People Share) ดังนี้ 1) ปลดปล่อยกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน (radiate great energy) 2) แสดงความเชื่อมั่นในตัวเองเสมอ (display supreme confidence) 3) แสดงความเป็นผู้นำที่โดดเด่น (show outstanding leadership) 4) มีความรักและปรารถนาในสิ่งที่ทำ (passion and desire) 5) มีทักษะการสื่อสารที่ดี (good communication skills)

(5) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Angelou

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

(6) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Marc dante

Marc dante (2013) ได้กล่าวถึง 6 ลักษณะของคนที่มีความกระตือรือร้นสูง (six characteristics of highly enthusiastic people) ดังนี้ 1) มีพลังงานพัฒนาศักยภาพในตนเอง (Radiate energy) 2) มีความอยากรู้อยากเห็นและสนใจในชีวิต (are curious and interested in life) 3) มีจุดเน้นที่ดี (are focused on the good) 4) มีความรู้สึกเบิกบานอยู่เสมอ (feeling merry often) 5) รักในสิ่งที่ทำ (have something they love doing) 6) ปรารถนาวัตถุประสงค์มากกว่าตัวเอง (serve a greater purpose than themselves)

(7) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ WorkVenture

จากเว็บไซต์ WorkVenture (2015) เว็บไซต์ที่เกี่ยวกับการหางานได้เขียนเรื่อง Enthusiasm for the new date กล่าวว่าหากทุกคนต้องการความสำเร็จในการทำสิ่งที่สำคัญต่างๆ สิ่งที่ต้องมีคือความกระตือรือร้น ความกระตือรือร้นนั้นมีพลังที่สามารถทำให้ผู้คนรอบข้างสามารถสัมผัสได้ สำหรับผู้ที่มีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้ามีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) รักในสิ่งที่คุณทำ (love what you do) 2) รู้คุณค่าในสรรพสิ่ง (know the value) 3) มองในแง่ดี (optimistic) 4) เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้น (a pioneer) 5) มีเหตุผล (realistic) 6) มีความอยากรู้อยากเห็นและมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (be inquisitive and personal Development)

(8) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Hopkin

Hopkin (2016) ได้เขียนเรื่อง Leadership and Enthusiasm เขากล่าวว่าผู้นำที่จะประสบความสำเร็จที่สามารถนำพาองค์กรไปยังเป้าได้สำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือความกระตือรือร้น เขาได้แนะวิธีที่จะทำให้องค์กรมีความกระตือรือร้นดังนี้ 1) สร้างวิสัยทัศน์ (create the vision) ผู้นำที่สร้างความกระตือรือร้นต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะนำองค์กรไปยังทิศทางเป้าหมายเพื่อให้ทีมงานมีความทะเยอทะยานไปยังเป้าหมายขององค์กร 2) ผู้นำเป็นผู้ที่เห็นภาพใหญ่สำหรับองค์กร ไม่ควรเก็บไว้กับตัวเองควรแบ่งปันวิสัยทัศน์ที่จะไปสู่ความสำเร็จ โดยสื่อสารทางคำพูดและการกระทำของผู้นำ ให้พวกเขา รู้สึกความรักในตัวของผู้ผู้นำ (share your optimism) 3) สร้างวัฒนธรรมแห่งความกระตือรือร้น (build a culture of enthusiasm) ทัศนคติของผู้นำจะเป็นวัฒนธรรมของความสำเร็จ โดยการพัฒนาทีมและให้โอกาสทีมที่สร้างความสำเร็จ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

(9) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ Lint

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

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

(10) องค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” ตามทัศนะของ I Need

Motivation

จากเว็บไซต์ I need Motivation (2017) ได้กล่าวว่าความกระตือรือร้น เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งหากต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งเขาได้กล่าวถึงเรื่อง 10 Ways To Have Amazing Enthusiasm ที่จะนำไปสู่ความกระตือรือร้นไว้ดังนี้ 1) มีความรักในสิ่งที่ทำ (be passionate) 2) แสดงความกตัญญูหรือขอบคุณกับงานที่ทำ (be grateful) 3) มีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ (be proud) 4) แสดงความคิดที่สร้างสรรค์ (be creative) 5) ทุ่มเททำงานแบบเชิงรุก มีความสุขกับการทำงาน (be proactive) 6) มีเหตุมีผลรักษาความเหมาะสม (be reasonable) 7) มีความอดทนอดกลั้น (be patient) 8) มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (be enlightened) 9) อยากรู้อยากเห็นปรับปรุงพัฒนาตนเองเสมอ (be inquisitive) 10) มีความขะมักเขม้น (be positive)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของมีความกระตือรือร้น (enthusiasm) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 10 แห่ง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน และนำมาจัดเป็นกลุ่มองค์ประกอบเดียวกัน ดังนี้

1. รักในสิ่งที่ทำ (be passionate) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีความรักในสิ่งที่เขาทำ 2) มีความรักและปรารถนาในสิ่งที่ทำ 3) มีความรักและหลงใหลในสิ่งที่คุณทำ 4) รักในสิ่งที่ทำ 5) รักในสิ่งที่ทำ 6) มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในสิ่งที่ทำ 7) มีความรักในสิ่งที่ทำ

2. มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) ชอบที่จะค้นหาสิ่งใหม่ๆ 2) อยากรู้อยากเห็น และมีความสนใจ 3) มีความอยากรู้อยากเห็นและสนใจในชีวิต 4) มีความอยากรู้อยากเห็นและมีการพัฒนาตัวเอง 5) อยากรู้อยากเห็นปรับปรุงพัฒนาตนเองเสมอ

3. มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีพลังอำนาจที่สื่อถึงคนอื่น 2) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง 3) ปลดปล่อยกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน 4) มีแรงผลักดันพิเศษ 5) ดวงตาจะสะท้อนความตื่นตัวมีพลังในการเรียนการสอน

4. มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) มีความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น 3) มีความคิดสร้างสรรค์

5. เบิกบาน (feeling merry often) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีรอยยิ้มที่เปี่ยมด้วยความสุข 2) เบิกบาน 3) แซ่มนั่นเบิกบาน

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบของมีความกระตือรือร้น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	รวม
18. ยอมรับสิ่งที่ทำให้ดียิ่งขึ้น (get things done better)			✓								1
19. ใช้ภาษากายในการสื่อสาร (body language)	✓										1
20. รู้คุณค่าของสรรพสิ่ง (know the value)							✓				1
21. ปารณาวัตถุมากกว่าตนเอง (Serve a greater purpose than themselves)						✓					1
22. แสดงความเป็นผู้นำที่โดดเด่น (show outstanding leadership)				✓							1
23. ทำงานร่วมกับคนอื่น (seek to achieve progress through collaboration)		✓									1
24. ให้ข้อเสนอแนะคนอื่น (feedback)	✓										1
25. มีจริยธรรมในการทำงาน (exhibit a strong work ethic)		✓									1
26. ชี้แจงการทำงานของตนเอง (clarify for themselves and others)		✓									1
27. มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ดี (good Vision)								✓			1
28. แบ่งปันสิ่งที่ดี (share your optimism)								✓			1
29. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี (build a culture of enthusiasm)								✓			1
30. กระตุ้นแรงจูงใจ (encouragement)	✓										1
31. มีความอดทนอดกลั้น (be patient)										✓	1
32. มีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ (be proud)										✓	1
33. มีความเข้มแข็ง (be positive)										✓	1
34. ทำงานเชิงรุก (be proactive)										✓	1
35. มีความความกตัญญู (be grateful)										✓	1
36. มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (be enlightened)										✓	1
37. มองในแง่ดี (optimistic)							✓				1
38. ใช้น้ำเสียงได้ดีมีความน่าสนใจ (vary your speaking voice)	✓										1
รวม	6	3	8	5	6	6	6	3	9	10	60

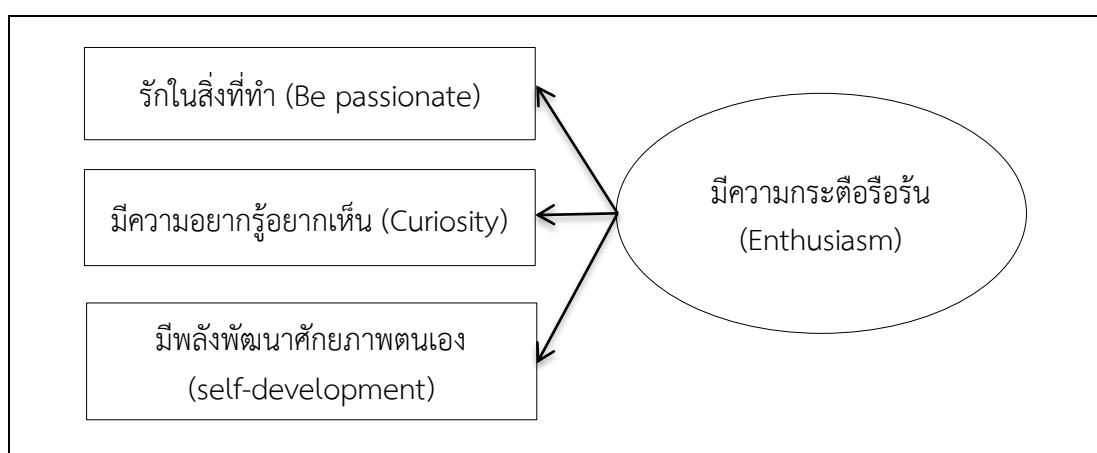
จากตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของมีความกระตือรือร้น พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 38 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)

องค์ประกอบที่ 2 มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)

องค์ประกอบที่ 3 มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดมีความกระตือรือร้นได้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น”

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

2) **นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “มีความกระตือรือร้น” (Enthusiasm)**

(1) **นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “รักในสิ่งที่ทำ” (be passionate)**

จรรยา ดาสา (2552) ให้นิยามของรักในสิ่งที่ทำว่า หมายถึง การสร้างความรักในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความสะดวกราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความรักจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่ถือว่าเป็นความรักในที่ทำงานได้แก่ การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำการได้ทำงานที่ดีและภูมิใจกับงานที่ตนทำได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ การที่มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ การมีความรับผิดชอบต่อ

งานที่ทำ ความรู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554) ให้นิยามของรักในสิ่งที่ทำว่า หมายถึง จงรักในสิ่งที่ทำ จงทำให้สิ่งที่ตนเองรัก มากกว่าการทำงานเพื่อเห็นแก่เงินจำนวนมาก ถ้าหากท่านทำให้สิ่งที่รักจนประสบความสำเร็จ ขยายความเรื่องของใจรักในงานว่ามีประโยชน์ต่างๆ ดังนี้ 1) คนที่มีใจรักในงานที่ตนเองทำ มีใจรักในงานที่ตนเองทำ 2) คนที่มีใจรักในงานที่ตนเองทำ จะเกิดความรู้สึกอยากทำ มีความขยันขันแข็ง ทำงานนั้นด้วยความสนุกสนาน เกิดความกระตือรือร้นในงานที่ตนเองทำ 3) คนที่มีใจรักในงานที่ตนเองทำงานนั้นจะช่วยเพิ่มพูนพลังใจ ช่วยให้เรามีสุขภาพจิตที่ดี แจ่มใส อยู่เสมอ 4) คนที่มีใจรักในงานที่ตนเองทำ มักสามารถเปลี่ยนสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ เช่น สองพีคนตระกูลไรต์ ประดิษฐ์เครื่องบินลำแรกของโลกได้

Manion (2003) ให้นิยามของรักในสิ่งที่ทำว่า หมายถึง เป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันมีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง

Warr (2007) ให้นิยามของรักในสิ่งที่ทำว่า หมายถึง ความรักในการทำงาน เป็นความรู้สึก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสิทธิภาพของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า 1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

Fisher (2010) ให้นิยามของรักในสิ่งที่ทำว่า หมายถึง มองความรักในการทำงานต่างออกไปไม่ได้มองแค่เพียงอารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนาน หรือตื่นเต้นแต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงานโดยให้ความเห็นว่าความรักในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้าย หรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ซึ่งจะทำให้ได้รับความสุขที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Makikangas, Feldt, and Kinnunen (2007) ให้นิยามรักในสิ่งที่ทำว่า หมายถึง ความรักเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงานอย่างมีความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic Component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบเป็นการตัดสินใจความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวเองที่มีความรัก ความสัมพันธ์กับการทำงาน

จากนิยามของรักในสิ่งที่ทำ (be passionate) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของรักในสิ่งที่ทำ (be passionate) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง การแสดง อารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานมีความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงานมีความพึงพอใจในงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระจับกระจ่าง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) การแสดงอารมณ์ในทางบวก 2) เกิดความรักในงาน 3) มีความพึงพอใจในงาน 4) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 5) มีความตื่นตัวทำงาน 6) มีชีวิตชีวาในการทำงาน

(2) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีความอยากรู้อยากเห็น”

(curiosity)

Mendler (2017) ให้นิยามของมีความอยากรู้อยากเห็นว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะเรียนรู้หรือรู้อะไรบางอย่าง การค้นหาข้อมูลเพื่อประโยชน์นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดใจให้กับความเป็นไปได้และความซื่อสัตย์ในสิ่งที่ทำ ความอยากรู้เกี่ยวกับการสำรวจคือมีเหตุผล ความอยากรู้อยากเห็นเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้เพราะเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจ

Manguel (2015) ให้นิยามของมีความอยากรู้อยากเห็นว่าหมายถึง เป็นอารมณ์อย่างหนึ่งของมนุษย์ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรม เช่น การสำรวจ การสืบเสาะ และการเรียนรู้ คำนี้สามารถใช้แทนพฤติกรรมที่เกิดจากอารมณ์ดังกล่าวก็ได้ อารมณ์ที่อยากรู้อยากเห็นทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จนถือได้ว่าความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจของวิทยาศาสตร์และแขนงวิชาอื่นๆ ในการศึกษาของมนุษย์

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

Renahan (2015) ให้ทัศนะของมีความอยากรู้อยากเห็นว่าคุณที่กระตือรือร้นจะแสดงความสนใจในสิ่งที่ต้องการทราบนี้คือ 13 พฤติกรรมของคนที่ยากรู้อยากเห็น 1) คนอยากรู้อยากเห็นมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ในโลกแห่งการเรียนรู้ 2) มีชีวิตอยู่เพื่อแก้ปัญหา 3) คนอยากรู้อยากเห็นโอบกอดคำถามไม่กลัวคำถาม 4) มักเป็นผู้ฟังและสนทนาทั่วๆ ไป 5) คนอยากรู้อยากเห็นอยู่เสมอการสืบสวนสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง 6) คนอยากรู้อยากเห็นไม่กลัวที่จะตั้งคำถามถึงกลยุทธ์เก่าๆ และช่วยให้พวกเขาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามข้อความและนิสัยได้อย่างต่อเนื่อง 7) ขยับตัวไปเรื่อยๆ จนกว่าพวกเขาจะค้นพบปัญหา 8) มีแรงจูงใจตนเอง 9) มีแนวโน้มที่

จะเป็นบวก 10) มีความเห็นอกเห็นใจและเอาใจใส่คนอื่น 11) ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง 12) มีความคิดสร้างสรรค์ 13) ให้ความสำคัญในช่วงเวลานั้นๆ

จากเว็บไซต์ Merrian-webster online dictionary (2017 B) ให้นิยามของมีความอยากรู้อยากเห็นว่าหมายถึงความปรารถนาที่จะสอบสวนและเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใหม่ ความสนใจในความสนใจของผู้อื่น ตัวอย่างของความอยากรู้อยากเห็นในประโยค 1) แมวกำลังอยากรู้อะไรเกี่ยวกับแมวตัวใหม่ 2) พวกเขาอยากรู่ว่าใครชนะเกมนี้ 3) เราสงสัยว่าทำไมคุณถึงไม่จากเคยโทรหาเรา 4) ฉันอยากรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเธอ 5) เธอพบนาฬิกาเก่าๆ ที่อยากรู้อยากเห็นในห้องใต้หลังคา 6) นักมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่อยากรู้อยากเห็นบางอย่าง 7) เพลงของพวกเขาเป็นส่วนผสมที่น่าสนใจของดีส์โก้และร็อก 8) โดยบังเอิญอยากรู้อยากเห็นพวกเขาซื้อบ้านในวันเดียวกันของพวกเขาที่ถูกเผาไหม้

จากนิยามของมีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึงพฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ 2) ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 3) เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 4) มีความพยายามมุ่งมั่น 5) ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

(3) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง” (self-development)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553) ได้ให้ทัศนะแนวทางพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยแนะนำขั้นตอนในการพัฒนาศักยภาพตนเองดังนี้ 1) สำรวจค้นหาจุดอ่อนและจุดเด่นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองคือ การค้นหาตัวเองให้เจอว่าตัวเองมีจุดอ่อนและจุดเด่นตรงไหนบ้าง 2) จัดลำดับความสำคัญเมื่อเราทราบจุดอ่อนและจุดเด่นของตัวเองแล้ว ให้ลองนำมาจัดลำดับดูว่าเรื่องไหนเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องกำจัดหรือพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยพิจารณาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ถ้าไม่กำจัดจุดอ่อนหรือเสริมจุดเด่นนั้นๆ จะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายในชีวิตของเรามากน้อยเพียงใด 3) ลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่นสิ่งสำคัญที่สุดในการกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่นคือ การลงมือปฏิบัติจริง 4) ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง เมื่อเราได้กำจัดจุดอ่อนหรือเสริมจุดเด่นอะไรให้กับชีวิตแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องทำคือการประเมินผลว่าได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพราะอะไรก็ตามที่เราสามารถวัดได้ ประเมินผลได้ เราสามารถจัดการกับมันได้ และการประเมินผลจะช่วยให้เราสามารถตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพิ่มขึ้นไปอีก ขอให้คิดว่าการกำจัดจุดอ่อนและการพัฒนาจุดเด่นของเราเป็นเกมส์อย่างหนึ่งที่เรากำลังเล่นอยู่กับตัวเอง จงสนุกและเพลิดเพลินกับมันมากกว่าที่เราคิดว่าเป็นภาระหน้าที่ที่หน้าเบื่อ

ชัยวัฒน์ สุรวิชัย (2559) ให้นิยามมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง ว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเองหรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวังการพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องที่มีคุณค่าและความจำเป็น และที่สำคัญ “เราทำได้” 1) ตามหลักพุทธศาสนา “มนุษย์ เป็นสัตว์ที่ฝึกได้” และเป็นสิ่งที่มนุษย์แตกต่าง

จากสัตว์ 2) ตามหลักธรรมชาติ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา 3) ตามหลักวิทยาศาสตร์ของชีวิต มนุษย์มีกลไกของการรับรู้ พัฒนาได้มากกว่าที่ตัวเองคิด ซึ่งคนเราจะเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาได้ก็เพราะการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาศักยภาพของคน โดย การกำจัดจุดอ่อน และเสริมจุดแข็ง มีขั้นตอนดังนี้ 1) สำรวจค้นหาจุดอ่อนและจุดเด่นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองคือ การค้นหาตัวเองให้เจอว่าตัวเองมีจุดอ่อนและจุดเด่นตรงไหนบ้าง สำหรับวิธีการในการวิเคราะห์สามารถทำได้หลายวิธี 2) จัดลำดับความสำคัญเมื่อเราทราบจุดอ่อนและจุดเด่นของตัวเองแล้ว ให้ลองนำมาจัดลำดับดูว่าเรื่องไหนเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องกำจัดหรือพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยพิจารณาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ 3) ลงมือกำจัดจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่น โดยการปฏิบัติให้ได้จริง แนะนำให้ทำทีละอย่าง การทำอะไรก็ตามพยายามหาแรงบันดาลใจหรือหัวใจเข้ามาเสริมที่พออยู่ตลอดเวลา บางคนได้แรงใจจากลูก บางคนได้แรงใจจากใจจากเพื่อนสนิท และที่สำคัญคือ จาก เป้าหมายในชีวิต 4) ประเมินผลและแก้ไขปรับปรุง

วินัย เพชรช่วย (2551) ให้นิยามมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง ความหมายที่ 1 การพัฒนาตนเองคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ความหมายที่ 2 การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล (2557) ได้ให้นิยามมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง ว่า หมายถึง การสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นให้แก่ตนเอง โดยการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สร้างสรรค์เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดีความเจริญในตนเอง และความมุ่งหมายสูงสุด กล่าวคือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการ ปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตนเองต้องเป็นการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุ จุดมุ่งหมายแห่งชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น

นิคม อ่อนละมัย (2555) ให้นิยามมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเองว่า หมายถึง การลงมือทำด้วยตัวเอง โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เราออกแบบทำขึ้นมาด้วยความตั้งใจ และเต็มใจของเราเอง การพัฒนาตนเองของตนเองจะต้องมาจากทัศนคติในตัวเอง มาจากแรงปรารถนาในตัวเอง โดยต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมและการกระทำที่สื่อออกมาภายนอกด้วยการลงมือทำด้วยตัวเอง หัวใจการพัฒนาตนเองอยู่ตรงที่เราต้องลงมือทำเอง เรารับผิดชอบการพัฒนาตนเองด้วยตัวเราเอง ซึ่งเราต้องกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนก่อนโดยหาและ กำหนดก่อนว่าเราต้องการพัฒนาตัวเองในเรื่องอะไรให้ชัดเจน

จากนิยามของมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและ นำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึง

ตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้คือ 1) การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม 2) มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน 3) ทำหน้าที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง 4) นำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 5) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “มีความกระตือรือร้น” (Enthusiasm) ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกและวัดได้ในองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) รักในสิ่งที่ทำ (Be passionate) 2) มีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) 3) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development) ข้างต้นและผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของมีความกระตือรือร้น

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)	การแสดง อารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานมีความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกรัดกักรังวลใดๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงาน คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	1) การแสดง อารมณ์ในทางบวก 2) เกิดความรักในงาน 3) มีความพึงพอใจในงาน 4) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 5) มีความตื่นตัวทำงาน
มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)	พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง	1) พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ 2) ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 3) เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 4) มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและ นำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1) การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม 2) มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน 3) ทำหน้าที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง 4) นำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 5) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

2.2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” (Optimistic)

1) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” (Optimistic)

(1) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Givray

Givray (2011) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มองในแง่ดี (12 Characteristics of Tough-Minded Optimists) ในนิตยสาร Smith Bucklin Corporation ดังนี้

- 1) ไม่ประหลาดใจหรือตกใจเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาเสมอ (are seldom surprised by trouble)
- 2) รู้จักมองหาวิธีการแก้ปัญหา (look for partial solutions. Look for partial solutions)
- 3) มีความเชื่อมั่นว่าสามารถควบคุมอนาคตของตนเองได้ (believe they have control over their futures)
- 4) ยอมที่จะปรับเปลี่ยนเสมอ, ปรับเปลี่ยนตนเองทางสังคมและทางกายภาพ (allow for regular renewal I interpret this as mental, social and physical renewal)
- 5) ขัดขวางความคิดที่เป็นแง่ลบของตนเอง (interrupt their negative trains of thought)
- 6) มองถึงด้านดีหรือส่วนดีของคนอื่น (see the good in people)
- 7) มีจินตนาการในการที่จะไปสู่ความสำเร็จ (use their imaginations to rehearse success)
- 8) ร่าเริงแม้กำลังทุกข์ใจ (are cheerful even when they can't be happy)
- 9) มุ่งก้าวไปข้างหน้าตลอดเวลา มีวิธีการใหม่ที่จะทำสิ่งต่างๆ และการพัฒนาตัวเอง (believe they have an almost unlimited capacity for stretching)
- 10) สร้างความรักเข้ามาในชีวิตเสมอ (build lots of love into their lives)
- 11) ชอบแลกเปลี่ยนแต่สิ่งดีๆ (like to swap good news)
- 12) ยอมรับความจริง (accept what cannot be changed)

(2) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Holman

Holman (2013) กล่าวว่าการศึกษาล่าสุดคนที่มองโลกในแง่บวกมีแนวโน้มที่จะมีความสุข ดังนั้น สิ่งที่เป็นลักษณะของคนมองโลกในแง่บวก มีดังต่อไปนี้ (4 Optimistic

Characteristics) 1) ทำงานเชิงรุก (proactive) 2) ทำงานแบบต่อเนื่องมุ่งเน้นที่เป้าหมาย (persistent) 3) มีความคิดที่สร้างสรรค์ (creative) 4) มีความมั่นใจในตนเอง (confident)

(3) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะ Trathen

Trathen (2014) เป็นนักจิตวิทยาคลินิกและได้รับการรับรองธุรกิจและโค้ช ได้กล่าวว่าการมองในแง่ดีจะนำไปสู่มุมมองที่ดีของชีวิต เขาได้กล่าวถึง สิบสองลักษณะคนที่มองในแง่ดีมีลักษณะ ดังนี้ (12 characteristics of optimists) 1) มีลักษณะไม่ค่อยมีปัญหา (optimists are seldom surprised by trouble) 2) มีวิธีแก้ปัญหของตนเอง (optimists look for partial solutions) 3) คิดว่าสามารถควบคุมอนาคตของตนเองได้ (optimists believe they have control over their future) 4) มีลักษณะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (optimists allow for Continuous learning) 5) ขัดขวางการคิดในแง่ลบ (optimists interrupt their negative trains of thought) 6) มองเห็นความดีความกตัญญูของคนอื่น (optimists heighten their powers of appreciation) 7) มีจินตนาสู่ความสำเร็จ (optimists use their imaginations to rehearse success) 8) มีลักษณะจิตใจร่าเริงแจ่มใส (optimists are cheerful even when they can't be happy) 9) เชื่อว่าตัวเองมีขีดแห่งความสามารถที่ไม่จำกัด (optimists believe they have an almost unlimited capacity for stretching) 10) มีลักษณะสร้างความรัก (optimists build lots of love into their lives) 11) มีลักษณะชอบที่จะรับฟังแต่เรื่องดี ๆ (optimists like to swap good news) 12) เป็นผู้ที่ยอมรับความเป็นจริง (optimists accept what cannot be changed)

(4) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Vozza

Vozza (2015) ได้เขียนในนิตยสาร Leadership เขาได้กล่าวถึงเจ็ดนิสัยของคนที่มีมองในแง่ดี (Seven Habits Of optimistic People) มีนิสัยที่สังเกตได้ดังนี้ 1) แสดงความกตัญญูต่อกับผู้อื่น (they express gratitude) 2) เสียสละเวลาและทุ่มเทกำลังภายในการทำงาน (they donate their time and energy) 3) สนใจเรื่องราวต่างๆ รอบตัว (they're interested in others) 4) มักจะอยู่รายล้อมรอบกับคนดี ๆ (they surround themselves with upbeat people) 5) ให้อภัยผู้อื่น (they forgive other) 6) มีแต่รอยยิ้ม มีความเบิกบาน (they smile)

(5) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Kannan

Kannan (2015) เขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมของคนที่มีมองในแง่ดี และพฤติกรรมมองโลกในแง่ร้าย (What are the characteristics of an optimist and a pessimist?) โดยได้ทำการเปรียบเทียบพฤติกรรมทั้งสองพฤติกรรมดังกล่าวดังนี้ 1) ไม่ยอมแพ้อะไรง่าย แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะจำยอมอย่างง่ายดาย (never give up/Gives up easily) 2) ไม่กลัวที่จะใช้โอกาส แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายมักจะมีความกลัว (does not fear to take chances/Fears to take the next step) 3) มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่เกิดขึ้นแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายสูญเสียความศรัทธาได้อย่างง่ายดาย (always have faith in whatever happens/Loses faith easily) 4) ไม่ใส่ใจความผิดหวัง แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีความรู้สึกผิดหวังได้อย่างรวดเร็วและมองว่าเป็นความล้มเหลวตั้งแต่ครั้งแรก (never get disappointed quickly/Gets disappointed quickly on the first failure) 5) มีความพยายามที่จะมองทุกอย่างในเชิงบวก แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะไม่เคยเห็นอะไรเลยในเชิงบวก (always try to see only the positive out of everything/Never see anything positive)

6) หาหนทางที่เป็นไปได้ทั้งหมดและพร้อมที่จะแก้ไขสิ่งต่างๆ แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะไม่หาหนทางในการแก้ไขปัญหาใดๆ ทั้งสิ้น (finds all possible ways available to solve anything/Finds no way in any problem) 7) มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นหลักแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมัวแต่นั่งสงสารตัวเองมีความท้อถอย (self-confidence is the key/Self-pity is the key) 8) เอาชนะอุปสรรคอย่างง่ายดายแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายที่พัฒนาจากความเกลียดชัง (overcomes anything easily Regrets everything and develops hatred) 9) หาปัจจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีแต่ความถ้อยใจ (be a motivation factor/Be a discouraging factor) 10) มักพบแต่สิ่งดีๆ แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายมักพบกับความผิดพลาด (finds all goodness/Finds all faults) 11) ให้ความสุขกับตัวเองและคนอื่นๆ แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายทำลายความสุขของตัวเองและคนอื่นๆ (gives happiness to himself and others/Destroys happiness within himself and others around) 12) มีความปรารถนาดีต่อสิ่งต่างๆ เสมอแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีข้อสงสัยในทุกๆ เรื่อง (Hopes for the best always/Have doubt in everything)

(6) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Kuster

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

(7) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Pease

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

(8) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Norman

Norman (2016) ได้กล่าวถึง 10 Powerful Traits of Optimistic People ว่าถ้าต้องการที่จะเป็นคนมีความสุขควรมีมุมมองในแง่ดีเกี่ยวกับชีวิตเขาได้กล่าวถึงลักษณะคนที่มองในแง่ดี พิจารณาด้วย 10 ลักษณะและนิสัย ดังนี้ 1) มักแสดงความเห็นอกเห็นใจ (show compassion people with positivity care about others) 2) มีความกตัญญูเป็นกุญแจสำคัญนำสู่ความสำเร็จ (be grateful gratitude is key) 3) เป็นบุคคลที่ศรัทธาในความเชื่อของตัวเอง (Have faith) 4) เป็นบุคคลที่รู้จักการให้อภัย (show forgiveness) 5) ปรารถนาที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง (be an inspiration) 6) ยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากคนอื่นๆ ด้วยความเต็มใจ (listen Yes) 7) ยิ้มง่าย (Smile) 8) มุมมองในเชิงบวก (position things in the positive) 9) วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง (analyze your behavior an attitude Reality check) 10) เป็นคนที่รู้จักตัวเองเข้าใจตนเอง (know yourself)

(9) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ SelkMarch

Selkmarch (2016) ได้กล่าวถึงวิธีการที่จะเป็นบุคคลที่มองในแง่ดี 7 Ways To Become A More Optimistic Person ดังนี้ 1) มุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยไม่มองว่านี่คือปัญหา (focus on solutions, not on problems) 2) มีจินตนาการของชีวิตในอนาคตดีเพื่อไปสู่ความสำเร็จ (play a 30-second "movie" of your life daily to success) 3) ปรับปรุงวิธีการกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ (find any improvement to the current situation) 4) ลดปัญหาที่จะกีดขวางความสำเร็จ (minimize obstacles to success) 5) รู้ตัวเองเป็นโค้ชให้กับตัวเอง (conjure up an inner coach) 6) ตระหนักถึงสิ่งที่จะทำในแต่ละวัน (give yourself daily "done wells.") 7) สร้างความคิดและอารมณ์เพื่อให้ตัวเองมีความสุข (nurture a happy body)

(10) องค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” ตามทัศนะของ Mazzaferro

Mazzaferro (2017) ได้กล่าวถึง ทุกคนเกิดมามีทั้งด้านบวกและด้านลบ ถ้าเรามีทัศนคติในด้านลบก็จะมีแนวโน้มที่จะผิดพลาดในชีวิตดังนั้นเราควรมุ่งทัศนคติในด้านบวกให้กับชีวิต เขาได้กล่าวถึงลักษณะคนที่มองโลกในแง่บวก (Characteristics of an Optimist) ดังนี้ 1) มีความรู้สึกใกล้ชิดกับเป้าหมาย (benefits of relationship optimism helps them reach their personal goals) 2) เปลี่ยนความคิดที่มีความรู้สึกด้านลบเป็นด้านบวก (replace overly negative thoughts with more realistic thoughts) 3) มุ่งพิจารณาทางเลือกในการคิด (consider alternative explanations) 4) ให้ความสนใจปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างในเชิงบวก (pay attention to the positive)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของมองในแง่ดี (optimism) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 10 แหล่งดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การสังเคราะห์องค์ประกอบมีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงจัดองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันให้รวมเป็นกลุ่มที่เป็นกลาง (neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันและนำมาจัดเป็นกลุ่มองค์ประกอบเดียวกัน ดังนี้

1. มั่นใจในตัวเอง (self-confidence) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มั่นใจในตัวเอง 2) มีความเชื่อมั่น 3) มีความสามารถควบคุมตัวเองได้ 4) เป็นโค้ชให้กับตัวเอง 5) ควบคุมตัวเองได้ 6) เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวเอง

2. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มีจินตนาการสู่ความสำเร็จ 2) มีจินตนาการสู่ความสำเร็จ 3) มีจินตนาการสู่ความสำเร็จ 4) สร้างจินตนาการและแรงจูงใจให้ตนเอง 5) สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง 6) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

3. มองในเชิงบวก (look positive) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1) มองในเชิงบวก 2) มีทัศนคติเชิงบวก 3) มองเชิงบวก 4) ขัดขวางการคิดในแง่ลบ 5) มองถึงด้านดีหรือส่วนดีของคนอื่น 6) สร้างความคิดและอารมณ์เพื่อให้ตัวเองมีความสุข

4. ร่าเริงแจ่มใส (cheerful) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้

- 1) มีรอยยิ้มที่เบิกบาน 2) ร่าเริง 3) ยิ้มง่าย 4) มีรอยยิ้มปลื้มปิติใจ

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่นๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 4 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ : ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 2.14.1-2.14.10 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.8 สังเคราะห์องค์ประกอบ “มองในแง่ดี”

องค์ประกอบของมองในแง่ดี	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	รวม
1. มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)	✓	✓	✓		✓			✓	✓		6
2. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)	✓		✓		✓			✓	✓	✓	6
3. มองในเชิงบวก (look positive)	✓		✓		✓		✓	✓	✓		6
4. ร่าเริงแจ่มใส (cheerful)	✓		✓	✓		✓		✓			5
5. ให้อภัยผู้อื่น (forgive other)				✓	✓	✓		✓			4
6. ชอบแลกเปลี่ยนสิ่งดีๆ (like to swap good news)	✓		✓					✓			4
7. ชนะปัญหาอย่างง่ายดาย (overcomes easily)	✓		✓		✓				✓		4
8. ยอมรับความจริง (accept what cannot be changed)	✓		✓		✓			✓			4
9. เห็นอกเห็นใจคนอื่น (altruistic)					✓	✓		✓			4
10. พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ (solve problems)	✓				✓				✓		3
11. พยายามแต่สิ่งที่ดี (Hopes for the best always)	✓		✓		✓						3
12. มีความกตัญญู (express gratitude)			✓	✓				✓			3
13. เข้าใจตนเอง (know yourself)	✓		✓					✓			3
14. มีความคิดสร้างสรรค์ (creative)	✓	✓	✓								3
15. ยอมที่จะปรับเปลี่ยนเสมอ (renewal)	✓								✓		2
16. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continuous learning)			✓								2
17. ไม่ยอมแพ้ (Never give up)					✓	✓					2
18. รายล้อมด้วยคนดี (surround themselves upbeat)				✓	✓					✓	2
19. เสียสละเวลาในการทำงาน (donate)				✓							1
20. ทำงานเชิงรุก (proactive)		✓									1
21. มุ่งเน้นที่เป้าหมาย (persistent)		✓								✓	1
22. ยกย่องสรรเสริญ (the attitude of praise)							✓				1

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบของมองในแง่ดี	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	รวม
23. ไม่ใส่ใจความผิดหวัง (never get disappointed)					✓						1
24. มุ่งพิจารณาทางเลือกในการคิด (consider alternative explanations)										✓	1
25. มีความยืดหยุ่น (more resilient)						✓					1
26. เห็นโอกาสที่จะกระทำ (more likely to exercise)						✓					1
27. ไม่ย้ำคิดย้ำทำ (less obsessive)						✓					1
28. ไม่วิตกกังวล (sounder sleepers)						✓					1
29. มีความเครียดน้อย (less stressed)						✓					1
30. มีความหนักแน่น (the attitude of permanence)							✓				1
31. สนใจเรื่องราวต่างๆ รอบตัว (interested in others)				✓							
รวม	12	4	12	6	12	9	3	10	7	4	65

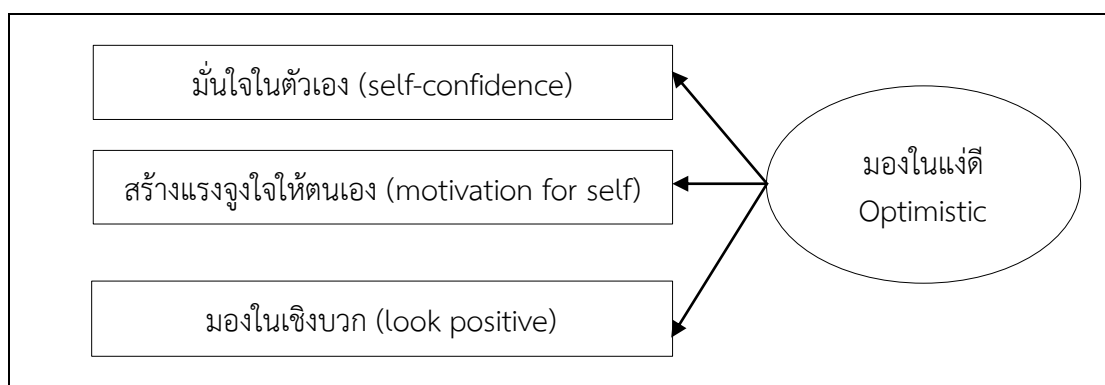
จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการมองในแง่ดี พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นกรอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 31 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)

องค์ประกอบที่ 2 สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)

องค์ประกอบที่ 3 มองในเชิงบวก (look positive)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดมองในแง่ดี ได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบของ “มองในแง่ดี”

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดมองในแง่ดี มีองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) มั่นใจในตัวเอง 2) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 3) มองในเชิงบวก

2) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ “มองในแง่ดี” (Optimistic)

(1) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มั่นใจในตัวเอง” (Optimistic)

กิตตินภา พลสวัสดิ์ (2539) ให้นิยามของมั่นใจในตนเองว่า หมายถึง ความกล้าของบุคคลที่จะเผชิญต่อเหตุการณ์ต่างๆ และกระทำการใดๆ ให้สำเร็จตามที่ได้ ตั้งใจไว้ แม้จะมีอุปสรรคขัดขวางก็ไม่ท้อถอย ยังคงตั้งใจกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

Shell, Colvin, and Bruning (1995) ได้ให้คำจำกัดความของความมั่นใจในตนเองว่าเป็นความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ที่จะเรียบเรียงและประยุกต์ใช้ทักษะทางสังคม การแสดงพฤติกรรม และทักษะการคิด การเข้าใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ประณม ถาวรเวช (2551) ให้นิยามของมั่นใจในตนเองว่า หมายถึง การมีศรัทธาในตนเอง เชื่อมมั่น เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวใจจิตหัวใจของตนเอง ทำให้ไม่มีความประหม่า มีความกล้า ความแนใจในอันที่จะเดิน จะลุกจะนั่ง จะทำอะไรจะพูด จะคิด หรือแสดงออกต่อหน้าสาธารณชนอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

สุภาพร เทพยสุวรรณ (2552) ให้นิยามของมั่นใจในตนเองว่า หมายถึง คนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้และทำสำเร็จ

นิติธร ปิลวาสน์ (2556) ให้นิยามของมั่นใจในตนเองโดยได้ให้ทัศนะว่าการกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Johnston (2013) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้นำที่มีความมั่นใจ สามารถช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ 1) หลีกเลียงความลังเลและความเฉื่อยชา 2) แก้ไขข้อผิดพลาด ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและหาวิธีการแก้ปัญหาให้ถูกต้อง 3) กำหนดทิศทางการดำเนินการสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นจริง ในฐานะผู้นำจะต้องเรียนรู้ที่จะวางแผนบริหารจัดการ เช่นเดียวกับการเป็นพี่เลี้ยงคอยกำชับดูแลให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดใจรับฟังความรู้สึก ความคิดเห็น มิใช่เพียงแต่การเสนอแนวคิดหรือข้อคิดเห็นในการทำงาน

จากนิยามของมั่นใจในตนเอง (self-confidence) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมั่นใจในตนเอง (self-confidence) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึงการมีศรัทธาในตนเอง เชื่อมมั่น เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวใจจิตหัวใจของตนเอง ทำให้ไม่มีความประหม่า มีความกล้า ความแนใจ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้ และทำสำเร็จและมีความสุขปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติการดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) ศรัทธาในตนเอง 2) เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ

รูปลักษณะ บุคลิกลักษณะ 3) ไม่มีความประหม่า 4) มีความกล้า 5) มีความคิดเป็นของตนเอง
6) ปรารถนาที่จะเรียนรู้ 7) สามารถทำได้และทำสำเร็จ

(2) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง”

(motivation for self)

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2552) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่า หมายถึง แรงขับหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมุ่งแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการแรงจูงใจสร้างขึ้นมาได้ทั้งจากปัจจัยเชิงบวกและเชิงลบ ได้แก่ 1) การแข่งขันและการร่วมมือ 2) การชมเชยและการตำหนิ 3) การให้รางวัลและการลงโทษ

ปริยานุช หน่อท้าว (2560) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่า หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

Juneja (2017) ได้ให้ทัศนะว่า การจูงใจให้ตนเอง เป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นแรงผลักดันในการทำงานของแต่ละบุคคลในการบริหารองค์กร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ผลงานกลมกลืนความต้องการพื้นฐานของบุคลากรทุกคนกับความต้องการขององค์กร 2) การให้ขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การกระตุ้นให้แต่ละบุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนและการแก้ไขปัญหาที่สำคัญขององค์กร ไม่เพียงแต่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจหากจะเป็นการสอนให้เรียนรู้ปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจ 5) มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจในสถานการณ์ที่ยุ่ยากหรือเมื่อประสบปัญหา สร้างจิตใจที่เข้มแข็งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) ให้ความสำคัญและสร้างความท้าทายในงานที่ทำเพื่อปลุกฝังการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทิพวรรณ บุญเพิ่ม. (ม.ป.ป.). ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่า หมายถึงเป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย

จากเว็บไซต์ Educ-bkkthon (2014) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่า หมายถึง กระบวนการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ผู้ถูกจูงใจต้องการ โดยปัจจัยที่นำมากระตุ้นนั้น อาจ จะเป็นสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่มาเร้า ล่อจูงใจและผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการในเบื้องต้น และความต้องการนี้ จะเป็นพื้นฐานทำให้เกิดเป็นภาวะของแรงจูงใจ

Gagne and Deci (2005) ให้นิยามสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่า หมายถึง แรงจูงใจภายในสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลนำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ทั้งๆ ที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติของงานหรือกิจกรรม

ของงานโดยที่คุณลักษณะของงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจ อยากรเรียนรู้ รับผิดชอบ ฯลฯ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ น่าท้าทาย น่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ

Domjan (1996) ให้นิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่า หมายถึง เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

Pinder (1998) ให้นิยามสร้างแรงจูงใจให้ตนเองว่า หมายถึง แรงผลักดัน หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

จากนิยามของสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการมีแรงขับในตัวเองซึ่งเป็นแรงขับในเชิงบวก โดยมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพยายาม สร้างความท้าทายในงานที่ทำเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ตัวบ่งชี้คือ 1) มีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง 2) มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 3) สร้างความท้าทายในงานที่ทำ 4) การนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

(3) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “มองในเชิงบวก” (look positive)

เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ (2559) ให้นิยามมีทัศนคติในเชิงบวกว่าหมายถึงวิถีทางหรือความพร้อมในการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ประกอบไปด้วยคุณสมบัติ 3 ประการคือ 1) มีลักษณะสม่ำเสมอเปลี่ยนแปลงได้ง่าย 2) มีทิศทางที่แน่นอนต่อสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายแต่ละอย่าง 3) มีปริมาณความเข้มข้นมากน้อยสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอาจมีขนาดไปในทางบวก ทางลบ หรือเป็นกลางๆ

บุษยมาศ แสงเงิน (2554) ให้นิยามของมีทัศนคติในเชิงบวก หมายถึง การพยายามหามุมมองที่แตกต่างออกไปจากมุมมองปกติที่เราเคยมองให้เป็นบวก ให้เป็นประโยชน์กับชีวิตของเราเองและเป็นประโยชน์กับชีวิตของคนอื่นด้วย เนื่องจากปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม จะสังเกตเห็นว่ามีสิ่งที่สับสนวุ่นวายเกิดขึ้นกับในชีวิตของเรามากมาย ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน ชีวิตในการอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนชีวิตที่อยู่รอบๆ ข้างล้วนทำให้ตัวเราขาดความสุข เกิดความเครียด แล้วเราจะคิดอย่างไรที่จะทำให้ตัวเราเองมีความสุขเพิ่มขึ้น หรือทำให้ไม่ทุกข์มากขึ้นไปกว่านี้คือจะทำอย่างไรให้ทุกข์ลดน้อยลง

พัสมณต์ คุ่มทวีพร (2553) ให้นิยามของมีทัศนคติในเชิงบวก หมายถึง การคิดถึงสิ่งที่ดีเพื่อเอาชนะความเครียดและความรู้สึกที่ไม่ดีต่างๆ เช่น ความไม่พึงพอใจความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน ฯลฯ

Hill., Michael, and Ritt. (n.d., อ้างถึงใน เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุลม, 2551) ให้นิยามมีทัศนคติในเชิงบวกว่าหมายถึงเป็นสภาวะจิตที่มั่นใจข้อสัจย์ และสร้างสรรค์ซึ่งแต่ละบุคคลได้สร้างขึ้น และรักษาไว้ด้วยวิธีการที่เขาเป็นผู้เลือกเอง ให้เป็นไปตามแรงปรารถนา โดยขึ้นอยู่กับ การประยุกต์ใช้ของตนเอง

วิจารณ์ พานิช (2550) ให้นิยามมองในเชิงบวกว่าหมายถึงการคิดบวกนำมา ซึ่งความสร้างสรรค์เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การคิดบวกสร้างความสัมพันธ์ มิตรภาพ นำไปสู่ ความเคารพซึ่งกันและกันและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (mutual trust) การคิดบวกกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์รวมหมู่ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การคิดบวกเป็น ทักษะที่สามารถฝึกฝน พัฒนาได้ ความสามารถในการคิดบวกไม่ใช่พรสวรรค์ ไม่ใช่ความเป็นอัจฉริยะ ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นศักยภาพที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างไม่มีสิ้นสุด การคิดบวกต้องคู่ กับการยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย ไม่เน้นถูก-ผิด การคิดบวกต้องควบคู่กับ การมองโลกแบบเคลื่อนไหวเป็นพลวัตร เปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง

จำปาเทศ รอดสุทธิ (2550) ให้นิยามมองในเชิงบวกว่าหมายถึงเป็นแนวคิด ที่ช่วยให้เรามีความสุขได้ง่ายๆ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่น่าภิรมย์นัก เพราะเราสามารถหาด้านบวก หรือ เรื่องดีดีจากเหตุการณ์ร้ายเหล่านั้นได้ การมองโลกในแง่บวกยังเป็นวิธีที่ทำให้เรามองส่วนดีของผู้อื่นด้วย ไม่ใช่เห็นแต่จุดด้อยของผู้อื่น ทำให้เราเข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกรอคติกับคนคนนั้น การคิด เชิงบวกเป็นพื้นฐานในการต่อยอดของการสู้ไม่ถอยและความคิดสร้างสรรค์ เมื่อคิดเชิงบวกทำให้ คนรู้สึกสบายไม่ตึงเครียด ซึ่งนั่นเป็นภาวะที่เหมาะสมกับการคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นภาวะที่บางคนเชื่อว่าทำให้ สติปัญญาเฉียบแหลมขึ้น

Price (2001) ให้นิยามมองในเชิงบวกว่า หมายถึง เป็นการคิดอย่างมี หลักการและรอบคอบเกี่ยวกับทุกๆ สิ่งในชีวิต โดยมุ่งเน้นไปที่พรสวรรค์มากกว่าการมองสิ่งเลวร้าย ต่างๆ ในตนเอง เน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ ให้กับตนเองในทางที่ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สิทธิชัย จันทานนท์ (2554) ได้กล่าวถึงนิยามมองในเชิงบวกว่า หมายถึง การมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับได้ในด้านลบ มองปัญหา ความทุกข์ ความไม่ราบรื่นเป็นเรื่อง ธรรมดา หากรู้จักเลือกใช้ประโยชน์จากด้านบวกที่แฝงอยู่จากสิ่งนั้นๆ ได้ เหตุการณ์บางอย่างเราไม่ สามารถเลือกได้ว่าจะให้เกิดหรือไม่ให้เกิดแต่เมื่อเกิดขึ้นไปแล้ว เราเลือกได้ว่าจะมองและรู้สึกกับสิ่งนั้น อย่างไร

จากเว็บไซต์ PA-Marketing (2011) ให้นิยามมีทัศนคติในเชิงบวกว่า หมายถึง ทิศทางการมองของความคิดของบุคคลในทางบวก ในทางสร้างสรรค์ ในทางที่ดีต่อชีวิต รวมถึง คนรอบตัว ซึ่งไม่ใช่แค่การ คิดเท่านั้น แต่รวมไปถึง ความคิดของจิตใต้สำนึกของบุคคลนั้นๆ ว่ามีการมอง ชีวิตในทิศทางที่ดีมีคุณภาพมากแค่ไหนซึ่งภาพรวมโดยพื้นฐานนั้นมีการสร้างหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และ มีสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามของมองในเชิงบวก (look positive) ตามทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของมองในเชิงบวก (look positive) เพื่อการวิจัยใน ครั้งนี้ ดังนี้ว่า หมายถึง แนวคิดที่ช่วยให้เรามีความสุขเข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกรอคติเป็น

การมองส่วนดีของผู้อื่นอย่างมีหลักการและรอบคอบเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ ให้กับตนเองในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัวบ่งชี้คือ 1) เข้าใจคนอื่น 2) มองส่วนดีของผู้อื่น 3) ต่อยอดทางความคิดในอนาคต 4) ไม่ใส่ใจอุปสรรค 5) คิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “มองในแง่ดี” (Optimistic) ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกและวัดได้ในองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) มั่นใจในตัวเอง (self-confidence) 2) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self) 3) มองในเชิงบวก (look positive) ข้างต้นและผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมองในแง่ดี

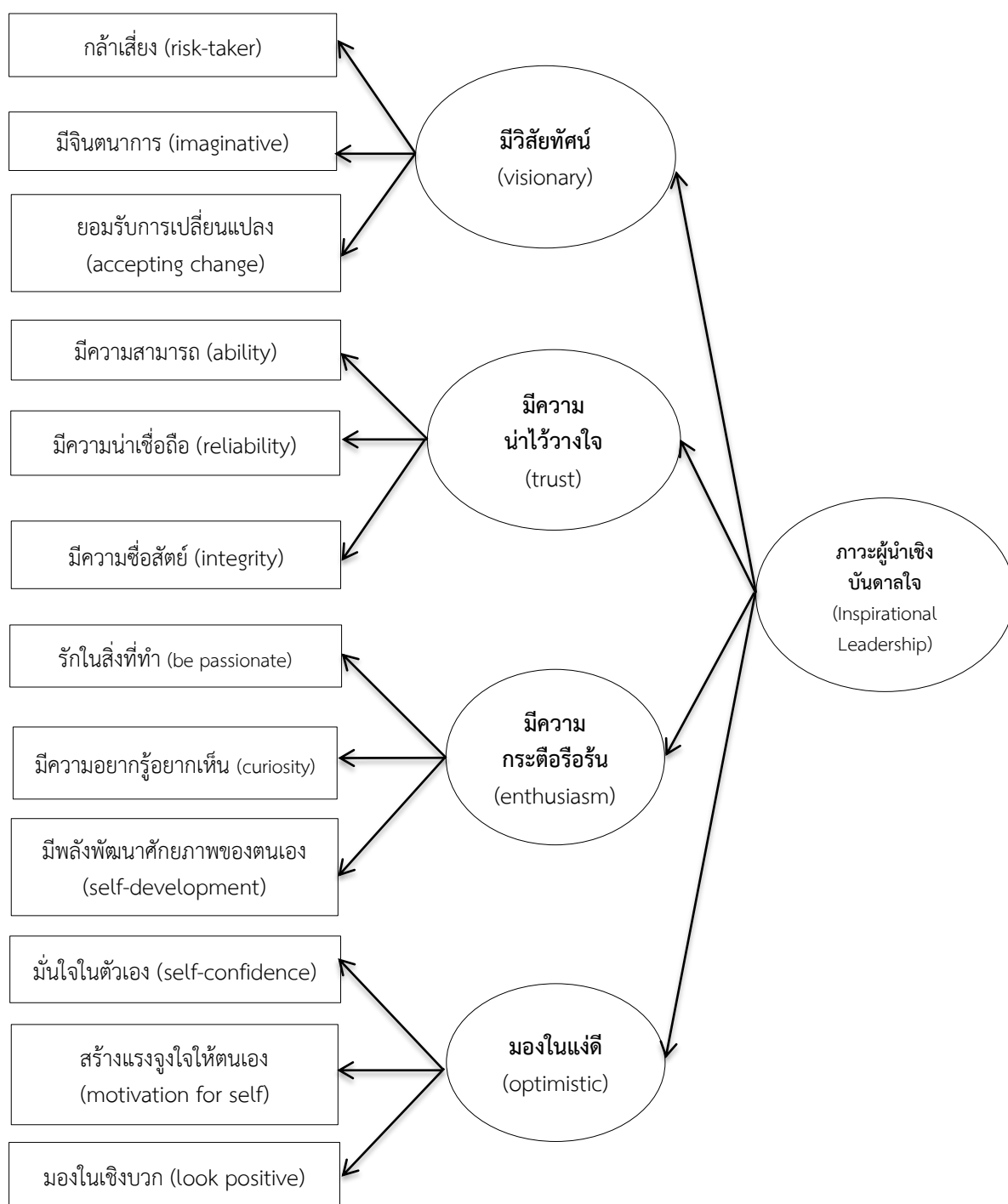
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)	การมีศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่น เชื่อถือในคุณค่าความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวใจจิตหัวใจของตนเอง ทำให้ไม่มีความประหม่า มีความกล้า ความแน่ใจ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้	1) ศรัทธาในตนเอง 2) ไม่มีความประหม่า 3) มีความกล้า 4) มีความคิดเป็นของตนเอง
2. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)	กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทางที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1) มีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง 2) มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 3) สร้างความท้าทายในงานที่ทำ 4) การนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
3. มองในเชิงบวก (look positive)	แนวคิดที่ช่วยให้เรามีความสุข เข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกลอกคต เป็นการมองส่วนดีของผู้อื่นอย่างมีหลักการและรอบคอบ เน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ ให้กับตนเองในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) เข้าใจคนอื่น 2) มองส่วนดีของผู้อื่น 3) ต่อยอดทางความคิดในอนาคต 4) ไม่ใส่ใจอุปสรรค 5) คิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย: โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ แล้วสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ (1) มีวิสัยทัศน์ (visionary) (2) มีความน่าไว้วางใจ (trust) (3) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) (4) มองในแง่ดี (optimistic) โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นโมเดลการวัด (measurement model) 4 โมเดล ดังนี้

- 1) โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (visionary) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
 - (1) กล้าเสี่ยง (risk-taker)
 - (2) มีจินตนาการ (imaginative)
 - (3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)
- 2) โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ (trust) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
 - (1) มีความสามารถ (ability)
 - (2) มีความน่าเชื่อถือ (reliability)
 - (3) มีความซื่อสัตย์ (integrity)
- 3) โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น (enthusiasm) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
 - (1) รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)
 - (2) มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)
 - (3) มีพลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self-development)
- 4) โมเดลการวัดของมองในแง่ดี (optimistic) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
 - (1) มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)
 - (2) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)
 - (3) มองในเชิงบวก (look positive)

จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

นอกจากนั้น องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้อีกด้วย ดังนี้

2.3.1 องค์ประกอบมีวิสัยทัศน์ (visionary) มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) กล้าเสี่ยง (risk-taker) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) กล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเอง
2) กล้าเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 3) กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ 4) ทำทลายทำในสิ่งใหม่ๆ 5) กล้าตัดสินใจ
เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

2) มีจินตนาการ (imaginative) มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความสามารถในการคิดอย่าง
สร้างสรรค์ 2) นำความรู้ไปใช้งานจริง 3) แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น 4) ทำงานเพื่อไปสู่ผลสำเร็จ

3) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) มีตัวบ่งชี้ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ
1) กระบวนการตัดสินใจ 2) รับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น 3) การไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติ
4) ยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง 5) ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

2.3.2 องค์ประกอบมีความน่าไว้วางใจ (trust) มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) มีความสามารถ (ability) มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีสมรรถภาพที่จะทำภารกิจ
ต่างๆ ให้สำเร็จ 2) ใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะเพื่อให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง
3) มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย

2) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความคงเส้นคงวา
รักษาคำมั่นสัญญา 2) วางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ 3) เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร
4) ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6) มีการพัฒนาความรู้
ความชำนาญของตนเอง

3) มีความซื่อสัตย์ (integrity) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) แสดงออกถึงความเคารพ
ในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น 2) ไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 3) ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรง
และทางอ้อม 4) ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม 5) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง 6) ปฏิบัติอย่างหน้าที่อย่างเต็มที่และ
ถูกต้อง

2.3.3 องค์ประกอบมีความกระตือรือร้น (enthusiasm) มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) รักในสิ่งที่ทำ (be passionate) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การแสดงอารมณ์ใน
ทางบวก 2) เกิดความรักในงาน 3) มีความพึงพอใจในงาน 4) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
5) มีความตื่นตัวทำงาน 6) มีชีวิตชีวาในการทำงาน

2) มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) พฤติกรรมที่มีแนวโน้ม
ที่จะเรียนรู้ 2) ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 3) เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 4) มีความพยายาม
มุ่งมั่น 5) ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

3) มีพลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง (self-development) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ
1) การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม 2) มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน 3) ทำหน้าที่
สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง 4) นำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์
5) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

2.3.4 องค์ประกอบมองในแง่ดี (optimistic) มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) มั่นใจในตัวเอง (self-confidence) มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ศรัทธาในตนเอง
2) สามารถทำได้และทำสำเร็จ 3) ไม่มีความประหม่า 4) มีความกล้า 5) มีความคิดเป็นของตนเอง
6) ประารถที่จะเรียนรู้

2) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self) มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีแรงขับ
เชิงบวกในตัวเอง 2) มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 3) สร้างความท้าทายในงานที่ทำ 4) การนำไปสู่
ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

3) มองเชิงบวก (look positive) มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) เข้าใจคนอื่น 2) มองส่วนดี
ของผู้อื่น 3) ต่อยอดทางความคิดในอนาคต 4) ไม่ใส่ใจอุปสรรค 5) คิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Indicators of Inspirational Leadership for Primary School Principals: Developing and Testing the Structural Relationship Model) นี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาจากวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาตามทัศนะของนางลักษณะ 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 แบบนี้ใช้ในกรณีที่มีผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ แบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน และ**วิธีที่ 3 ใช้นิยามเชิงประจักษ์** (empirical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวมๆ หรือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา 3 วิธีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีที่ 3 เป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (scientific approach) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะมีความน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าวิธีที่ 1 หรือวิธีที่ 2 ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2558) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อรองรับโมเดลจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ 3 และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 24,326 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ตามทัศนะของ Gold (1980) และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบจากทัศนะของ Joreskog and 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 ตัว ตัวแปรสังเกตจำนวน 12 ตัว และจำนวนเส้นอิทธิพล 16 เส้น รวมทั้งหมด 33 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 660 คน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 660 จากประชากรจำนวน 24,326 คน โดยใช้หลักการทางสถิติ (statistical sampling methods) โดยมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรในกรณีที่มีจำนวนประชากรไม่เกินหลักร้อย (Wiersma, 1995) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของจำนวนจังหวัดในสำนักงานศึกษาธิการภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด จำนวน 18 ภาค ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 23 จังหวัด จากทั้งหมด 77 จังหวัด จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without replacement) ด้วยวิธีจับสลาก เพื่อให้ได้จังหวัดแต่ละภาคตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งจะได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาจังหวัดละ 1 เขต จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนรวมทั้งสิ้น 660 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1-3.2

ตารางที่ 3.1 จังหวัดในแต่ละสำนักงานศึกษาธิการภาค

สำนักงาน ศึกษาธิการภาค	จังหวัด	ร้อยละ 30 ของจังหวัด แต่ละ ครก.	จังหวัด
1	นนทบุรี, ประทุมธานี, สระบุรี, พระนครศรีอยุธยา	1	สระบุรี
2	ชัยนาท, ลพบุรี, สิงห์บุรี, อ่างทอง	1	ลพบุรี
3	ฉะเชิงเทรา, นครนายก, ปราจีนบุรี, สมุทรปราการ, สระแก้ว	2	ปราจีนบุรี, สระแก้ว
4	กาญจนบุรี, นครปฐม, สุพรรณบุรี	1	สุพรรณบุรี
5	ประจวบคีรีขันธ์, เพชรบุรี, สมุทรสงคราม, สมุทรสาคร	1	เพชรบุรี
6	ชุมพร, นครศรีธรรมราช, พัทลุง ,สุราษฎร์ธานี	1	สุราษฎร์ธานี
7	กระบี่, ตรัง, พังงา, ภูเก็ต, ระนอง	2	กระบี่, ระนอง
8	นราธิวาส, ปัตตานี, ยะลา, สงขลา, สตูล	2	สตูล, สงขลา
9	จันทบุรี, ชลบุรี, ตราด, ระยอง	1	ชลบุรี
10	บึงกาฬ, เลย, หนองคาย, อุดรธานี, หนองบัวลำภู	2	เลย, อุดรธานี
11	นครพนม, มุกดาหาร, สกลนคร	1	สกลนคร
12	ร้อยเอ็ด, ขอนแก่น, สาคาม, กาฬสินธุ์	1	ขอนแก่น
13	ยโสธร, ศรีสะเกษ, อำนาจเจริญ, อุบลราชธานี	1	ยโสธร
14	ชัยภูมิ, นครราชสีมา, บุรีรัมย์, สุรินทร์	1	สุรินทร์
15	เชียงใหม่, ลำพูน, แม่ฮ่องสอน, ลำปาง	1	ลำพูน
16	เชียงราย, น่าน, พะเยา, แพร่	1	เชียงราย
17	ตาก, พิษณุโลก, เพชรบูรณ์, สุโขทัย, อุตรดิตถ์	2	พิษณุโลก, สุโขทัย
18	กำแพงเพชร, นครสวรรค์, พิจิตร, อุทัยธานี	1	นครสวรรค์
ได้ 23 จังหวัด จาก 77 จังหวัด	รวม	23	

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนตามจำนวนสถานศึกษา

สำนักงาน ศึกษาธิการภาค	จังหวัด	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตที่	จำนวนผู้บริหาร	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สระบุรี	1	128	25
2	ลพบุรี	2	139	27
3	ปราจีนบุรี	1	123	24
3	สระแก้ว	1	147	28
4	สุพรรณบุรี	2	136	26
5	เพชรบุรี	1	94	18
6	สุราษฎร์ธานี	2	190	37
7	กระบี่	1	217	42
7	ระนอง	1	83	16
8	สตูล	1	159	31
8	สงขลา	1	141	27
9	ชลบุรี	3	81	16
10	อุดรธานี	2	195	38
10	เลย	2	159	31
11	สกลนคร	1	176	34
12	ขอนแก่น	1	160	31
13	ยโสธร	1	192	37
14	สุรินทร์	2	219	42
15	ลำพูน	2	85	16
16	เชียงราย	1	109	21
17	พิษณุโลก	2	164	32
17	สุโขทัย	2	168	32
18	นครสวรรค์	1	167	32
ได้ 23 จังหวัด จาก 77 จังหวัด	รวม	23	3,432	660

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มีข้อความถาม จำนวน ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อความถามในแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวบ่งชี้	จำนวนข้อความถาม
มีวิสัยทัศน์	กล้าเสี่ยง	4	4
	มีจินตนาการ	4	4
	ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	5	5
มีความน่าไว้วางใจ	มีความสามารถ	3	3
	มีความน่าเชื่อถือ	6	6
	มีความซื่อสัตย์	6	6
มีความกระตือรือร้น	รักในสิ่งที่ทำ	5	5
	มีความอยากรู้อยากเห็น	4	4
	มีพลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง	5	5
มองในแง่ดี	มั่นใจในตัวเอง	4	4
	สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	4	4
	มองเชิงบวก	5	5
รวม		55	55

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) และโดยคำนึงถึงข้อแนะนำที่ว่า

“การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น” (เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่ และ แสง ปิ่นมณี, 2529, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2558) ดังนั้นการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่การศึกษาระบบการวัดที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อคำถามจากตัวบ่งชี้

3.3.4 สร้างแบบตรวจสอบ “การใช้ภาษาของข้อคำถามและดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ” (ดูภาคผนวก ก) แล้วนำแบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถามและดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังกล่าวให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ (ดูรายชื่อและหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ข)

การแบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถามเป็นการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา ส่วนการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (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 (ดูผลการวิเคราะห์ในภาคผนวก ค) จากนั้นนำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไข และสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (ดูในภาคผนวก จ)

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งผลจากการทดลองใช้ (try-out)

แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก ดังตาราง 3.4

ตารางที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม และจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
มีวิสัยทัศน์	0.937
มีความน่าไว้วางใจ	0.875
มีความกระตือรือร้น	0.932
มองในแง่ดี	0.950
โดยรวม	0.975

แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก ดังตาราง 3.4

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแจ้งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม (ดูหนังสือในภาคผนวก ฉ)

3.4.2 ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์เพื่อตอบแบบสอบถาม (ดูหนังสือในภาคผนวก ฉ) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์ หากพบว่ายังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ผลจากการดำเนินงาน พบว่า ได้รับคืนมาจำนวน 631 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.60 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 660 ฉบับ เมื่อตรวจสอบพบว่าการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ ซึ่งจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 631 ฉบับนี้ เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลักที่แสดงในบทที่ 4 พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .911 - .937 แสดงให้เห็นว่า จำนวนแบบสอบถามหรือจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเพียงพอ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้น เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่แล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูล ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล มีค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายโดยมีเกณฑ์การแปลความที่พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (สุทธิชัย คนกาญจน์, 2547)

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมุติฐานที่ประกอบด้วย 55 ตัวบ่งชี้จาก 12 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งเนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ที่ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเท่านั้น ดังนั้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบขั้นตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้โดยถือว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts, & Moustaki, 2011) โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis)

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบจากโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยก่อนจากค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

(1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยเพื่อพิจารณาว่ามีค่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา คือ 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 (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO ซึ่ง Cerny and Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมากถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

หากผลการตรวจสอบพบว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First confirmatory factor analysis) ต่อไป เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปสู่การองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป โดยมีค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ (1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading matrix) ประกอบด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading: λ) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error: SE) และค่าสถิติทดสอบที (t-test) (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) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) (11) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติ (normed fit index: NFI)

2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของสเกลองค์ประกอบย่อยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First confirmatory factor analysis) ดังกล่าวข้างต้นซึ่งหากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด จะนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป แต่เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ จะนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปสร้างสเกลองค์ประกอบแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันกับการใช้ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (เพชรณี วิริยะสีบพงศ์, 2545) แต่ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลกิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) test for sampling Adequate) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยโดยพิจารณาจากเกณฑ์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) มีค่าสถิติที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ดังนี้ คือ (1) เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading matrix) ประกอบด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading: λ) ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error: SE) และค่าสถิติทดสอบที (t-test) (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) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) (11) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (normed fit index: NFI)

3.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการศึกษาข้อเขียนของ Hair, Black, Rabin, and Anderson (2010) เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มี 3 กลุ่มคือกลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (absolute fit indices) กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) และกลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหยัด (parsimony Fit Indices) ดังมีรายละเอียดของค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

3.6.1 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องสมบูรณ์ (absolute fit indices) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

1) ไค-สแควร์ (chi-square) เกณฑ์ที่ใช้คือ ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่า p-value มากกว่า .05 แต่เนื่องจากค่าไค-สแควร์จะแปรผันตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนของตัวแปร หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เกินไปหรือจำนวนตัวแปรมีมากเกินไป อาจเป็นผลให้ได้ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value น้อยกว่า .05 ซึ่งไม่สามารถนำมาอธิบายหรือสนับสนุนความสอดคล้องของโมเดลได้

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า GFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 หรือ 0.08 โดยยิ่งค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความสอดคล้อง (normed chi-square หรือ relative chi-square: CMIN/DF) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า CMIN/DF อยู่ระหว่าง 1 - 3 หรือน้อยกว่าใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดมากกว่า 750 หรืออาจจะน้อยกว่าแล้วแต่กรณี และเหมาะสมกับการวิเคราะห์สำหรับโมเดลที่มีความซับซ้อนหรือมีจำนวนตัวแปรในโมเดลมากๆ

3.6.2 กลุ่มดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental Fit Indices) แตกต่างจากดัชนีความสอดคล้องกลุ่มแรก ซึ่งเป็นอีกทางเลือกในการใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลในความจำเพาะบางปัจจัยของโมเดล ซึ่งอาจเกิดจากการสร้างตัวแปรทางทฤษฎีที่หลากหลาย (multi-item construct) มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

1) ดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (normed fit index: NFI) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่า NFI ตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งนิยมใช้กับโมเดลที่มีความซับซ้อน

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

3) ดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เป็นค่าดัชนีที่ปรับปรุงขึ้นจากค่าดัชนี NFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ดัชนีที่ไม่เกี่ยวกับศูนย์กลางสัมพัทธ์ (relative non-centrality index: RNI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) กลุ่มดัชนีความสอดคล้องเชิงประหยัด (parsimony Fit Indices) ใช้วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลที่คำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) จำนวนตัวแปรและขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์ มีค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าดัชนีในการตรวจสอบความสอดคล้อง ดังนี้

(1) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(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 3.5

ตารางที่ 3.5 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น จากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1. ค่า CMIN/DF	มีค่าตั้งแต่ 1 -3 หรือน้อยกว่า 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

นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่ แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามก่อน จากนั้นจึงจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ คือ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
1	องค์ประกอบหลัก มีวิสัยทัศน์ (Visionary)	VIS
	1.1 กล้าเสี่ยง (risk-taker)	VIS1
	1.2 มีจินตนาการ (imaginative)	VIS2
	1.3 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)	VIS3
2	องค์ประกอบหลัก มีความน่าไว้วางใจ (trust)	TRU
	2.1 มีความสามารถ (ability)	TRU1
	2.2 มีความน่าเชื่อถือ (reliability)	TRU2
	2.3 มีความซื่อสัตย์ (integrity)	TRU3
3	องค์ประกอบหลัก มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)	ENT
	3.1 รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)	ENT1
	3.2 มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)	ENT2
	3.3 มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)	ENT3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	อักษรย่อแทน
4	องค์ประกอบหลัก มองในแง่ดี (Optimistic)	OPT
	4.1 มั่นใจในตนเอง (self-confidence)	OPT1
	4.2 สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)	OPT2
	4.3 มองในเชิงบวก (look positive)	OPT3

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

ค่าสถิติ	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน
ค่าเฉลี่ย (mean)	\bar{X}
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)	SD
ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation)	C.V.
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)	r
ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficient of determination)	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
ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)	RMSEA
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)	GFI
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)	AGFI
ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index)	CFI
ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (normed fit index)	NFI

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 631 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.60 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไปจำนวน 660 ฉบับผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	547	86.69
2. หญิง	84	13.31
2. อายุ		
1. ไม่เกิน 30 ปี	1	0.16
2. 31 – 40 ปี	89	14.11
3. 41 – 50ปี	320	50.71
4. 51 – 60 ปี	221	35.02
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
2. ปริญญาตรี	145	22.97
3. ปริญญาโท	451	71.47
4. ปริญญาเอก	35	5.56
4. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา		
1. ไม่เกิน 5 ปี	16	2.54
2. 6 – 10 ปี	144	22.82
3. 11 – 20ปี	406	64.34
4. 21 ปีขึ้นไป	65	10.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 547 คน คิดเป็นร้อยละ 86.69 และ เพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าอายุ 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 50.71 รองลงมา คือ อายุ 51- 60 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 14.11 และอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.16 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 451 คน คิดเป็นร้อยละ 71.47 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ 11 - 20 ปี มากที่สุด จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 64.34 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 22.82 มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) ทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) และโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้เกณฑ์ 1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square: CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่า 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) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติ (normed fit index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 (3) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมี ดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบสนองมาตรฐานการวิจัยข้อ 1 ที่กำหนดว่า “ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%” เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไปผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก แสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} =/ 3.00	S.D.	C.V. =/ 20%
1. องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ (Visionary)			
1.1 องค์ประกอบย่อยกล้าเสี่ยง (risk-taker)			
(1) กล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.53	0.60	13.15
(2) กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่	4.45	0.61	13.64
(3) ทำทหายทำในสิ่งใหม่ๆ	4.38	0.69	15.77
(4) กล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	4.42	0.60	13.60
1.2 องค์ประกอบย่อยมีจินตนาการ (imaginative)			
(1) มีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์	4.38	0.60	13.69
(2) สามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง	4.38	0.61	14.00
(3) สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.40	0.63	14.24
(4) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จได้	4.41	0.64	14.47
1.3 องค์ประกอบย่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)			
(1) มีกระบวนการในการตัดสินใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่	4.55	0.55	12.03
(2) มีจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น	4.35	0.62	14.35
(3) มีการไตร่ตรอง ทดลองทำ และนำนวัตกรรมใหม่ไปปฏิบัติ	4.33	0.62	14.24
(4) มีการยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง	4.59	0.59	12.84
(5) มีการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	4.52	0.55	12.21
2. องค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ (trust)			
2.1 องค์ประกอบย่อยมีความสามารถ (ability)			
(1) มีความสามารถและศักยภาพที่จะทำภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ	4.60	0.53	11.60
(2) สามารถใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะ เพื่อให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง	4.36	0.62	14.13
(3) มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย	4.34	0.65	14.95

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} = / >	S.D.	C.V. = / < 20%
2. องค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ (trust)			
2.2 องค์ประกอบย่อยมีความน่าเชื่อถือ (reliability)			
(1) มีความคงเส้นคงวาและรักษาในคำมั่นสัญญา	4.27	0.68	15.94
(2) สามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	4.35	0.63	14.41
(3) สามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้	4.48	0.58	12.87
(4) ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่	4.42	0.60	13.54
(5) สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.63	14.41
(6) มีการพัฒนาความรู้และความชำนาญของตนเองเสมอ	4.22	0.64	14.38
2.3 องค์ประกอบย่อยมีความซื่อสัตย์ (integrity)			
(1) มีการแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและต่อผู้อื่น	4.18	0.70	16.69
(2) มีความไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม	4.17	0.72	17.30
(3) ไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.12	0.74	17.98
(4) ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม	4.10	0.71	17.41
(5) รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	4.20	0.71	16.81
(6) สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง	4.17	0.71	17.02
3. องค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)			
3.1 องค์ประกอบย่อยรักในสิ่งที่ทำ (be passionate)			
(1) มีการแสดงอารมณ์ทางบวกในการทำงาน	4.20	0.64	15.24
(2) มีความรักในงานที่ทำ	4.34	0.65	14.90
(3) มีความพึงพอใจในงานทำ	4.12	0.68	16.56
(4) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.04	0.74	18.29
(5) มีความตื่นตัวในการทำงาน	4.35	0.58	13.39
3.2 องค์ประกอบย่อยมีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)			
(1) มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้	4.35	0.60	13.75
(2) มีพฤติกรรมในการค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.63	14.54
(3) มีแรงผลักดันที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ	4.38	0.57	13.01
(4) มีความพยายามและมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.55	12.71

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้	\bar{X} =/ 3.00	S.D.	C.V. =/ 20%
3. องค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)			
3.3 องค์ประกอบย่อยมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)			
(1) มีการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม	4.30	0.63	14.68
(2) มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน	4.29	0.61	14.32
(3) สามารถทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง	4.34	0.61	14.09
(4) มีการนำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์	4.26	0.65	15.19
(5) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย	4.27	0.62	14.61
4. องค์ประกอบหลักมองในแง่ดี (Optimistic)			
4.1 องค์ประกอบย่อยมั่นใจในตัวเอง (self-confidence)			
(1) มีความศรัทธาในตนเอง	4.30	0.59	13.72
(2) ไม่มีความประหม่า	4.38	0.61	13.94
(3) มีความกล้าคิด กล้าทำ	4.37	0.60	13.80
(4) มีความคิดเป็นของตนเอง	4.40	0.55	12.59
4.2 องค์ประกอบย่อยสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)			
(1) มีแรงขับเคลื่อนในตัวเอง	4.36	0.57	13.15
(2) มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน	4.55	0.52	11.33
(3) สามารถสร้างความท้าทายในงานที่ทำ	4.51	0.57	12.54
(4) มีวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	4.47	0.54	12.12
4.3 องค์ประกอบย่อยมองในเชิงบวก (look positive)			
(1) มีความเข้าใจคนอื่น	4.42	0.58	13.18
(2) มองส่วนดีของผู้อื่น	4.55	0.53	11.62
(3) มีการต่อยอดทางความคิดในอนาคต	4.50	0.57	12.76
(4) มีการเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรค	4.56	0.52	11.36
(5) มีการคิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ	4.53	0.53	11.71

หมายเหตุ : ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.52 - 0.74 ซึ่งแสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย

จากตารางที่ 4.4 เห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ดังนี้

องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ กล้าเสี่ยง มีจินตนาการ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้รวม 13 ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 - 4.59 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.03 - 15.77

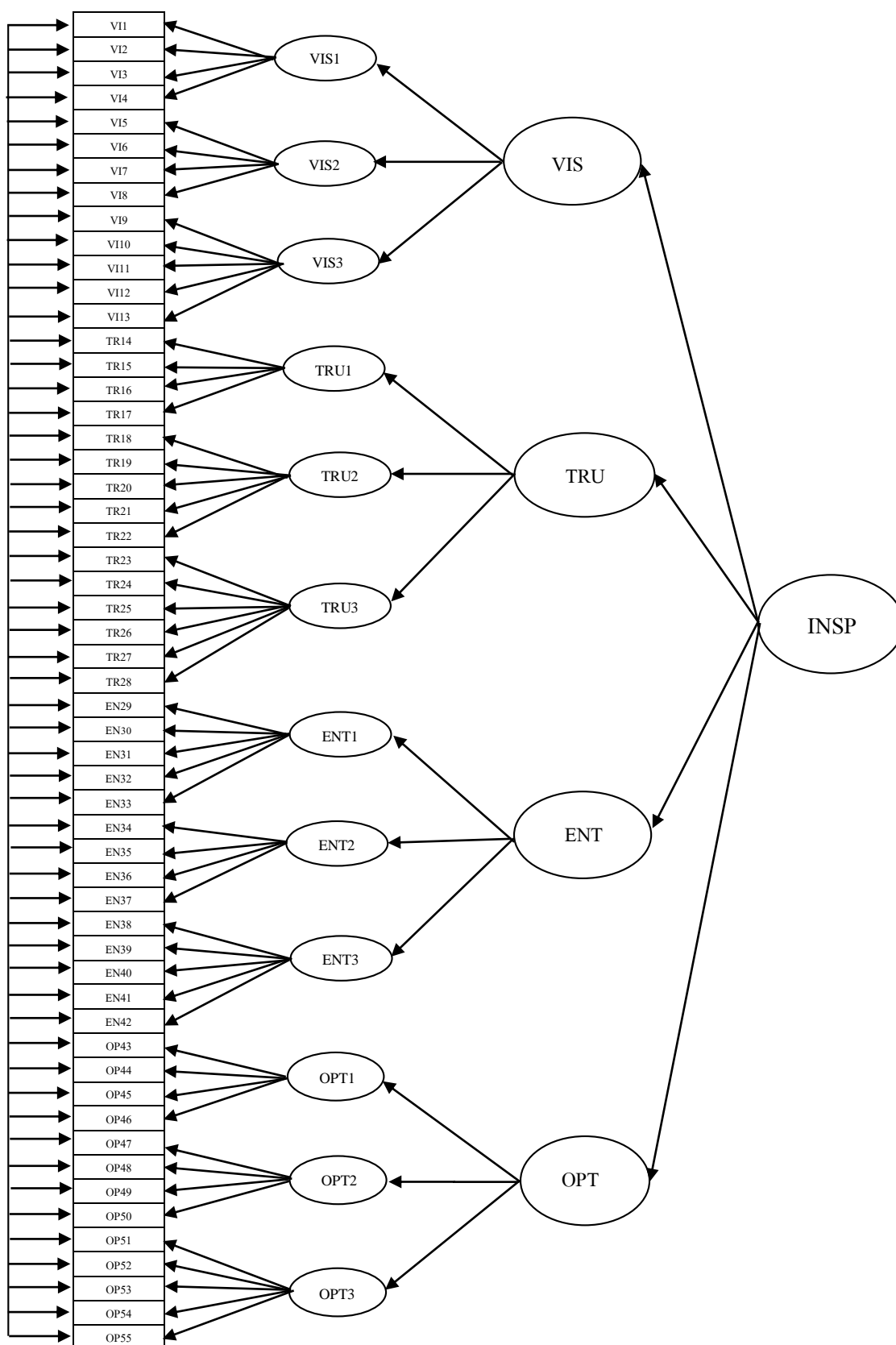
องค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ และมีความซื่อสัตย์ รวม 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 - 4.60 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.60 -17.98

องค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ รักในสิ่งที่ทำ มีความอยากรู้อยากเห็น และมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04 - 4.38 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.71 - 18.29

องค์ประกอบหลักมองในแง่ดี ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ มั่นใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และมองเชิงบวก รวม 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30 - 4.56 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.33 - 13.94

4.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎี หรือโมเดลสมมุติฐานที่ประกอบด้วย 55 ตัวบ่งชี้จาก 12 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลสำหรับการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยีนยันอันดับสาม

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Bartholomew, Knotts & Moustaki, 2011)

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ต่อไป แต่เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจาก 12 องค์ประกอบย่อย และ 55 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยเป็น 4 โมเดล ดังนี้

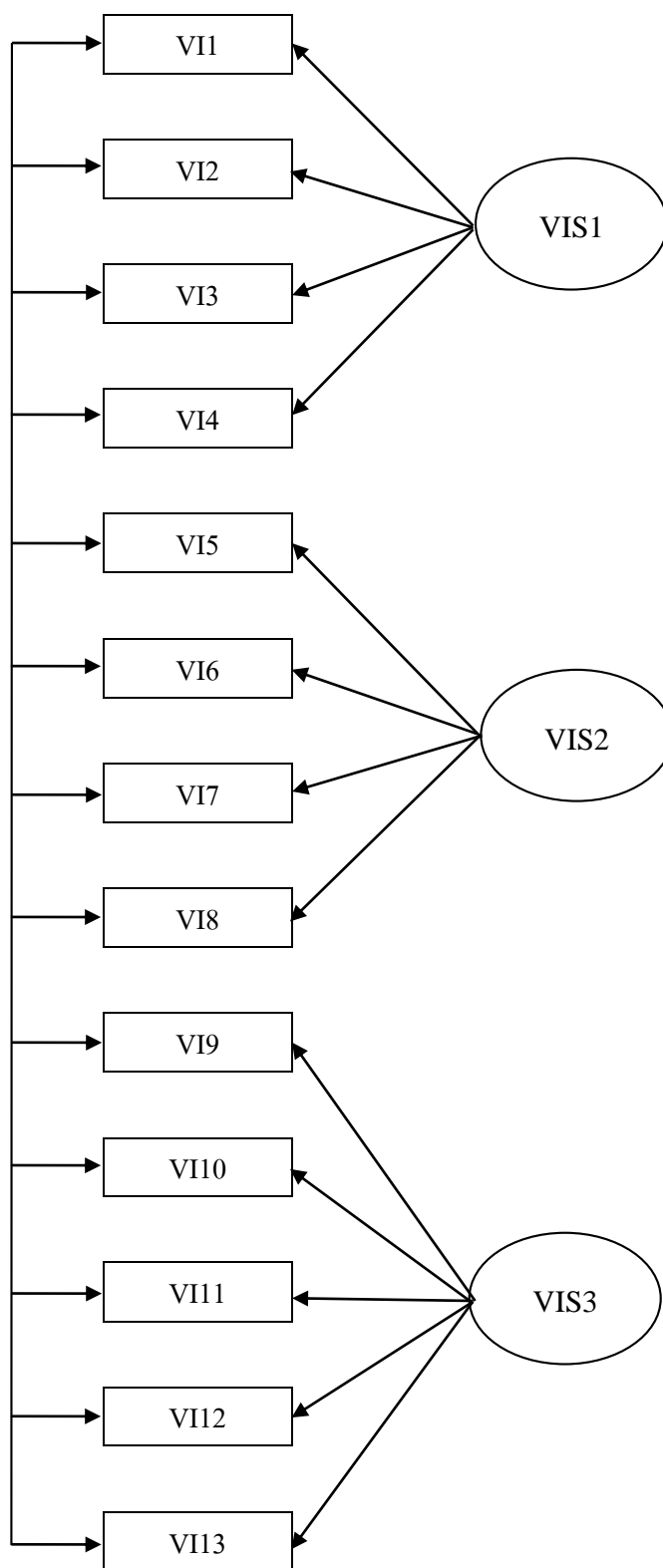
(1) องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้

(2) องค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้

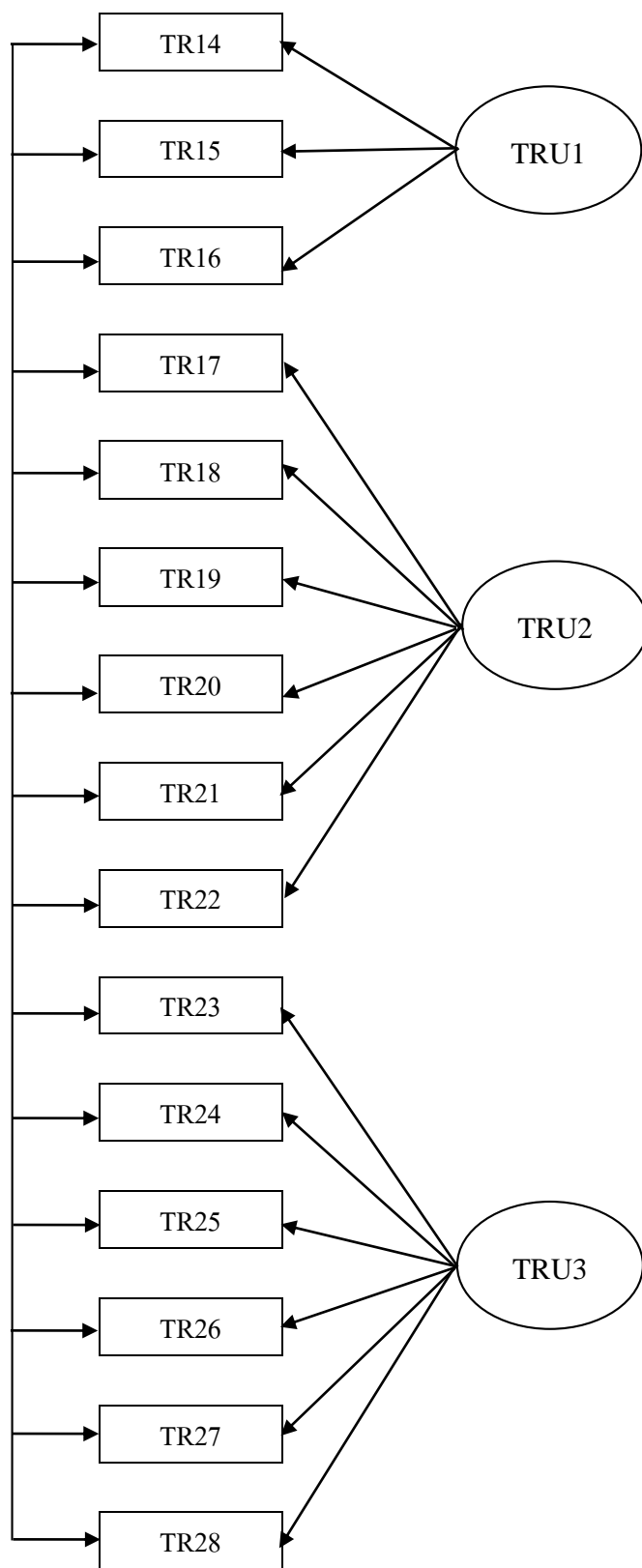
(3) องค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้

(4) องค์ประกอบหลักมองในแง่ดี มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้

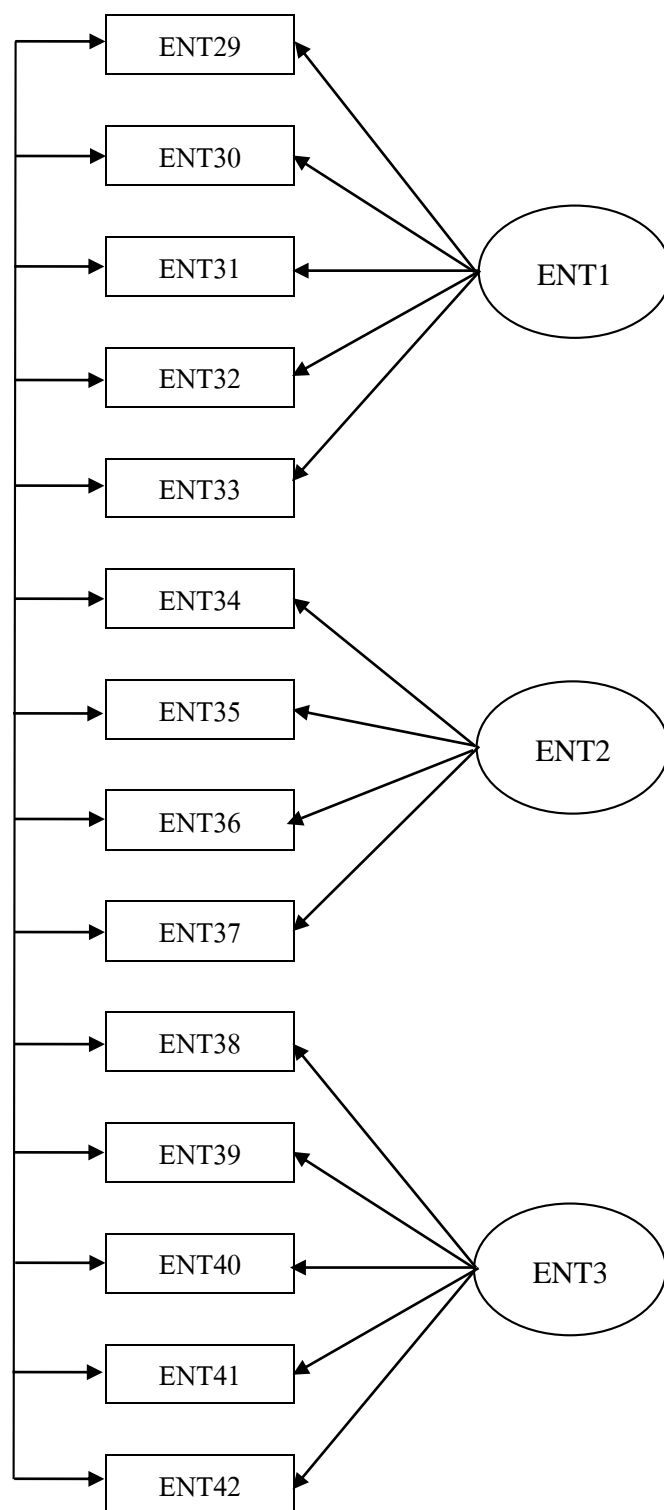
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวัด (measurement model) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพที่ 4.2 – 4.5 ดังต่อไปนี้



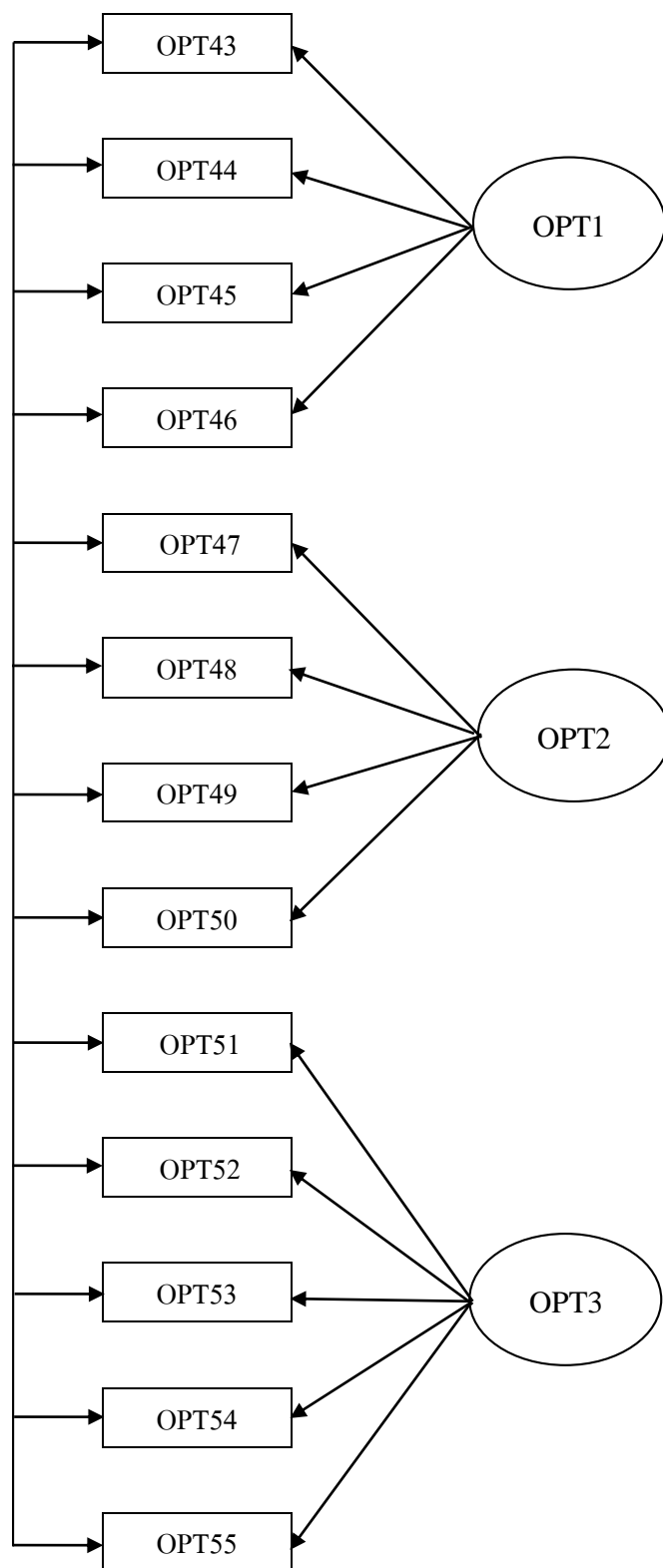
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวัดของมองในแง่ดี

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่างๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

นอกจากนั้น ได้วิเคราะห์หาค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น (probability) ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias, & Carlson, 2010) และวิเคราะห์หาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-อลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำแนกเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.5 – 4.8

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์(VIS)

ตัวบ่งชี้	VI1	VI2	VI3	VI4	VI5	VI6	VI7	VI8	VI9	VI10	VI11	VI12	VI13
VI1	1.000												
VI2	.556**	1.000											
VI3	.419**	.497**	1.000										
VI4	.451**	.481**	.576**	1.000									
VI5	.484**	.348**	.425**	.494**	1.000								
VI6	.323**	.300**	.452**	.508**	.610**	1.000							
VI7	.376**	.340**	.420**	.368**	.499**	.499**	1.000						
VI8	.373**	.454**	.455**	.500**	.348**	.424**	.516**	1.000					
VI9	.551**	.499**	.420**	.418**	.462**	.325**	.434**	.434**	1.000				
VI10	.370**	.435**	.470**	.430**	.471**	.494**	.435**	.479**	.555**	1.000			
VI11	.396**	.417**	.418**	.410**	.420**	.352**	.428**	.420**	.497**	.481**	1.000		
VI12	.293**	.409**	.479**	.462**	.423**	.353**	.313**	.461**	.555**	.501**	.379**	1.000	
VI13	.411**	.340**	.438**	.323**	.377**	.286**	.392**	.362**	.404**	.364**	.341**	.424**	1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ (VI5) และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง (VI6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.610 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือสามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง (VI6) และมีการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ (VI13) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.286

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ (TRU)

ตัวบ่งชี้	TR14	TR15	TR16	TR17	TR18	TR19	TR20	TR21	TR22	TR23	TR24	TR25	TR26	TR27	TR28
TR14	1.000														
TR15	.316**	1.000													
TR16	.311**	.727**	1.000												
TR17	.250**	.734**	.715**	1.000											
TR18	.354**	.716**	.802**	.673**	1.000										
TR19	.359**	.590**	.597**	.589**	.618**	1.000									
TR20	.377**	.564**	.552**	.575**	.582**	.695**	1.000								
TR21	.427**	.604**	.653**	.597**	.648**	.674**	.697**	1.000							
TR22	.314**	.639**	.557**	.617**	.590**	.542**	.606**	.710**	1.000						
TR23	.238**	.615**	.591**	.553**	.598**	.515**	.422**	.603v	.643	1.000					
TR24	.167**	.598**	.520**	.644**	.521**	.469**	.486**	.524**	.663	.728**	1.000				
TR25	.271**	.567**	.616**	.550**	.615**	.530**	.455**	.550**	.616	.729**	.660**	1.000			
TR26	.200v	.545**	.590**	.547**	.571**	.457**	.453**	.534**	.546	.643**	.631**	.740**	1.000		
TR27	.196**	.585**	.574**	.562**	.557**	.486**	.466**	.487**	.515	.542**	.585**	.560**	.600**	1.000	
TR28	.147**	.478**	.544**	.471**	.535**	.377**	.383**	.499**	.473	.548**	.515**	.557**	.598**	.706**	1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ (TRU) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย (TR16) และสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ (TR18) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .802 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ มีความสามารถและศักยภาพที่จะทำภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ (TR14) และมีความไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม (TR24) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .167

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น (ENT)

ตัวบ่งชี้	EN29	EN30	EN31	EN32	EN33	EN34	EN35	EN36	EN37	EN38	EN39	EN40	EN41	EN42
EN29	1.000													
EN30	.687**	1.000												
EN31	.723**	.650**	1.000											
EN32	.663**	.583**	.758**	1.000										
EN33	.465**	.524**	.434**	.435**	1.000									
EN34	.456**	.490**	.409**	.389**	.752**	1.000								
EN35	.500**	.446**	.478**	.463**	.595**	.652**	1.000							
EN36	.475**	.426**	.440**	.398**	.576**	.632**	.626**	1.000						
EN37	.427**	.539**	.501**	.454**	.617**	.582**	.571**	.619**	1.000					
EN38	.473**	.563**	.469**	.474**	.561**	.559**	.500**	.469**	.572**	1.000				
EN39	.479**	.577**	.469**	.503**	.522**	.534**	.474**	.490**	.534**	.727**	1.000			
EN40	.462**	.554**	.486**	.441**	.579**	.612**	.536**	.508**	.549**	.643**	.655**	1.000		
EN41	.543**	.590**	.563**	.572**	.493**	.505**	.531**	.530**	.513**	.646**	.695**	.715**	1.000	
EN42	.411**	.544**	.473**	.455**	.536**	.543**	.489**	.560**	.521**	.585**	.580**	.640**	.708**	1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น (ENT) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ มีความพึงพอใจในงานทำ (EN31) และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (EN32) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .758 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (EN32) และมีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ (EN34) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .389

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของมองในแง่ดี (OPT)

ตัวบ่งชี้	OP43	OP44	OP45	OP46	OP47	OP48	OP49	OP50	OP51	OP52	OP53	OP54	OP55
OP43	1.000												
OP44	.428**	1.000											
OP45	.498**	.626**	1.000										
OP46	.393**	.620**	.629**	1.000									
OP47	.453**	.511**	.646**	.640**	1.000								
OP48	.414**	.442**	.450**	.463**	.543**	1.000							
OP49	.328**	.370**	.482**	.398**	.510**	.633**	1.000						
OP50	.347**	.437**	.539**	.405**	.426**	.591**	.628**	1.000					
OP51	.456**	.480**	.451**	.395**	.522**	.538**	.605**	.590**	1.000				
OP52	.407**	.396**	.438**	.462**	.461**	.570**	.581**	.565**	.555**	1.000			
OP53	.413**	.394**	.418**	.366**	.476**	.451**	.597**	.508**	.648**	.618**	1.000		
OP54	.399**	.440**	.418**	.422**	.462**	.600**	.605**	.563**	.577**	.627**	.687**	1.000	
OP55	.387**	.377**	.408**	.463**	.386**	.509**	.453**	.446**	.440**	.565**	.481**	.607**	1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของมองในแง่ดี (OPT) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01 (p < .01)$ โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือมีการต่อยอดทางความคิดในอนาคต (OP53) และมีการเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรค (OP54) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.687 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือมีความศรัทธาในตนเอง (OP43) และสามารถสร้างความท้าทายในงานที่ทำ (OP49) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.328

โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จากตารางที่ 4.5 - 4.8 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลการวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01 (p < .01)$ และ $.05 (p < .05)$ ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Baertlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลการวัดของมิวสิยัทศน์ โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ และโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นปรากฏผลในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติ Baertlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัด

โมเดล	Baertlett test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin(KMO) Test for Sampling Adequacy
มิวสิยัทศน์	3683.142	.000	.911
มีความน่าไว้วางใจ	7305.627	.000	.937
มีความกระตือรือร้น	6433.220	.000	.934
มองในแง่ดี	4881.341	.000	.921

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3683.142, 7305.627, 6433.220 และ 4881.341 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า $.01 (p < .01)$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy)

มีค่าอยู่ระหว่าง .911 - .937 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 55 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS) แสดงในตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์ แสดงในตารางที่ 4.11 และการสร้างโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ แสดงในภาพที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ	S.E.	t-value	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
VIS1	VI1	1.00	-	-	0.07	0.37	0.23
	VI2	1.10	0.07	15.17**	0.08	0.43	0.22
	VI3	1.43	0.10	13.81**	0.15	0.56	0.21
	VI4	1.25	0.09	13.90**	0.18	0.57	0.16
VIS2	VI5	1.00	-	-	0.22	0.51	0.17
	VI6	0.84	0.56	15.03**	-0.02	0.35	0.24
	VI7	1.02	0.68	15.07**	0.15	0.49	0.20
	VI8	1.09	0.78	14.02**	0.20	0.53	0.19
VIS3	VI9	1.00	-	-	0.13	0.54	0.14
	VI10	1.12	0.07	17.33**	0.12	0.52	0.19
	VI11	1.02	0.67	15.51**	0.11	0.44	0.21
	VI12	1.07	0.06	17.15**	0.16	0.53	0.16
	VI13	0.77	0.06	13.19**	0.06	0.31	0.21

CMIN/DF = 1.565, RMSEA = 0.030, GFI = 0.984, AGFI = 0.967, CFI = 0.993, NFI = 0.982

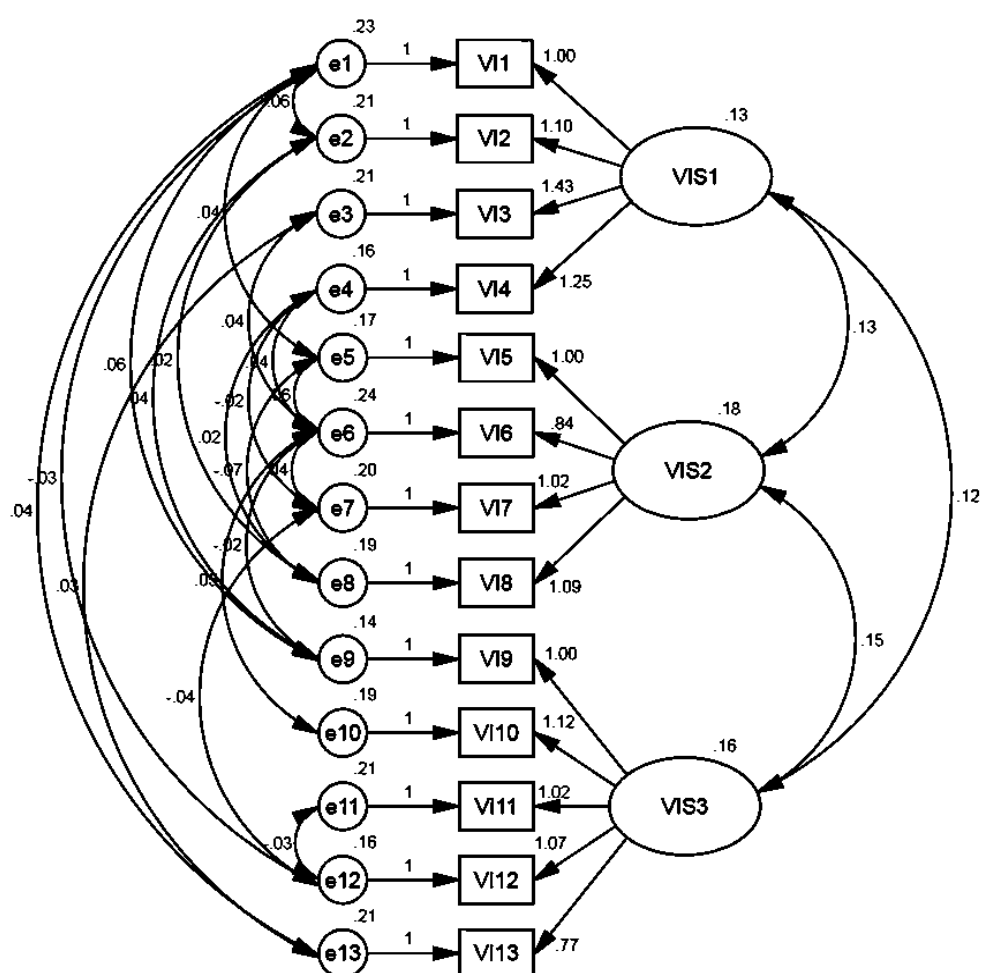
**p < .01

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อย	VIS1	VIS2	VIS3
VIS1	1.00		
VIS2	.875**	1.00	
VIS3	.836**	.826**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.10 - 4.11 สามารถสร้างโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ได้
ดังภาพที่ 4.6



CMIN/DF=1.565, RMSEA=.030,
GFI=.984, AGFI=.967, CFI=.993, NFI=.982

ภาพที่ 4.6 โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์

จากตารางที่ 4.10, 4.11 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.565 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.030 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เท่ากับ 0.967 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.993 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติ (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.982

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.10 และภาพที่ 4.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.77 - 1.43 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ VI1-VI4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยกล้าเสี่ยง (VIS1) ตัวบ่งชี้ที่ V5 - V8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีจินตนาการ (VIS2) และตัวบ่งชี้ที่ V9 - V13 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง (VIS3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.826 - 0.875 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำหรับโมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$VIS1 = (VI1+VI2+VI3+VI4) = (0.07+0.08+0.15+0.18) = 0.48$$

$$VIS2 = (VI5+(VI6+V7+V8)) = (0.22-0.02+0.15+0.20) = 0.55$$

$$VIS3 = (VI9+VI10+VI11+VI12+VI13) = (0.13+0.12+0.11-0.16+0.06) = 0.58$$

(2) โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ (TRU) แสดงในตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีความน่าไว้วางใจแสดงในตารางที่ 4.13 และการสร้างโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจแสดงในภาพที่ 4.7

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ (TRU)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ	S.E.	t-value	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
TRU1	TR14	1.00	-	-	0.01	0.14	0.24
	TR15	2.55	0.27	9.52**	0.05	0.70	0.11
	TR16	2.77	0.29	9.55**	0.07	0.74	0.11
TRU2	TR17	1.00	-	-	0.01	0.66	0.16
	TR18	0.96	0.04	24.13**	0.15	0.72	0.11
	TR19	0.74	0.04	19.57**	0.06	0.50	0.17
	TR20	0.74	0.04	18.45**	0.02	0.46	0.19
	TR21	0.87	0.04	20.45**	0.05	0.58	0.17
	TR22	0.93	0.04	21.05**	0.14	0.60	0.18
TRU3	TR23	1.00	-	-	0.13	0.66	0.16
	TR24	1.01	0.04	24.17**	0.16	0.63	0.19
	TR25	1.08	0.44	24.23**	0.16	0.68	0.18
	TR26	1.00	0.04	20.98**	0.09	0.61	0.20
	TR27	1.00	0.05	18.81**	0.15	0.57	0.22
	TR28	0.85	0.05	17.12**	0.02	0.46	0.27

CMIN/DF = 1.876, RMSEA = 0.037, GFI = 0.981, AGFI = 0.955, CFI = 0.994, NFI = 0.987

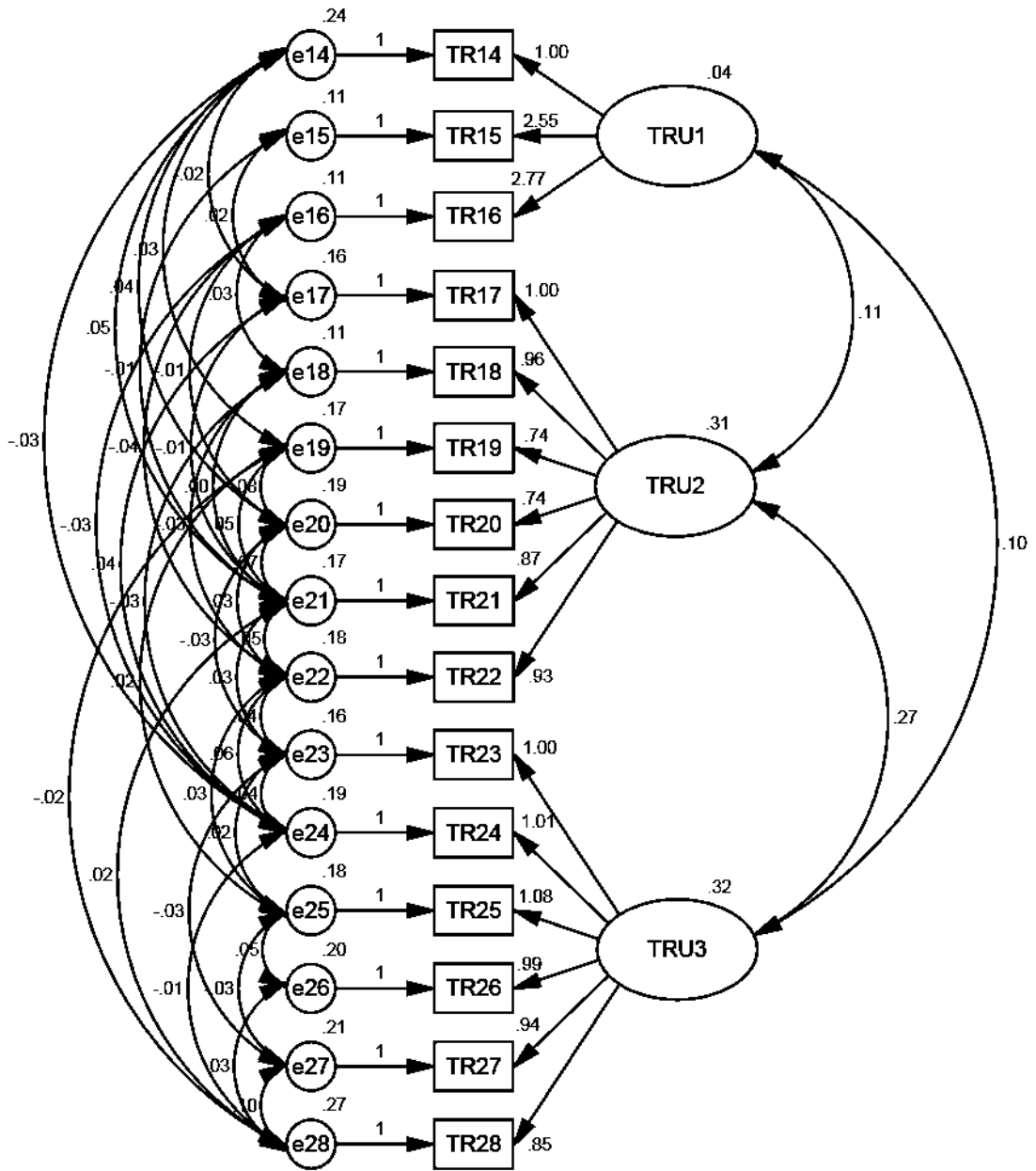
** P < .01

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีความน่าไว้วางใจ

องค์ประกอบย่อย	TRU 1	TRU 2	TRU 3
TRU 1	1.00		
TRU 2	.872**	1.00	
TRU 3	.873**	.861**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.12 - 4.13 สามารถสร้างโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ ได้ดังภาพที่ 4.7



CMIN/DF=1.876, RMSEA=.037,
GFI=.981, AGFI=.955, CFI=.994, NFI=.987

ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ

จากตารางที่ 4.12, 4.13 และภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.876 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.037 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.981 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เท่ากับ 0.955 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.994 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.987

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.12 และภาพที่ 4.7 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 9 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.74 – 2.77 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ TR14-TR16 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีความสามารถ (TRU1) ตัวบ่งชี้ที่ TR17 - TR22 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีความน่าเชื่อถือ (TRU2) และตัวบ่งชี้ที่ TR23-TR28 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีความซื่อสัตย์ (TRU3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.861 – 0.873 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำหรับโมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$TRU1 = (TR14+TR15+(TR16) = (0.01+0.05+0.07) = 0.13$$

$$TRU2= (TR17+TR18+TR19+TR20+TR21+TR22) = (0.01+0.15+0.06+0.02+0.05+0.14) = 0.43$$

$$TRU3 = (TR23+TR24 +TR25+TR26+TR27+TR28) = (0.13+0.16+0.16+0.09+0.15+0.02) = 0.71$$

3) โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น (ENT) แสดงในตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีความกระตือรือร้นแสดงในตารางที่ 4.15 และการสร้างโมเดลมีความกระตือรือร้น แสดงในภาพที่ 4.8

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น (ENT)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ	S.E.	t-value	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
ENT1	EN29	1.00	-	-	0.14	0.66	0.14
	EN30	1.06	0.05	21.77**	0.29	0.74	0.11
	EN31	1.00	0.04	24.30**	0.04	0.59	0.19
	EN32	1.11	0.06	19.91**	0.17	0.62	0.20
	EN33	1.03	0.06	16.29**	0.74	0.85	0.05
ENT2	EN34	1.00	-	-	0.21	0.64	0.13
	EN35	1.05	0.05	20.59**	0.17	0.63	0.15
	EN36	0.92	0.05	20.38**	0.14	0.60	0.13
	EN37	0.93	0.05	19.26**	0.25	0.64	0.11
ENT3	EN38	1.00	-	-	0.10	0.61	0.16
	EN39	0.99	0.04	24.67**	0.11	0.63	0.14
	EN40	1.01	0.05	21.77**	0.15	0.67	0.12
	EN41	1.13	0.05	22.38**	0.23	0.74	0.11
	EN42	0.97	0.05	19.55**	0.10	0.59	0.16

CMIN/DF = 1.888, RMSEA = 0.038, GFI = 0.983, AGFI = 0.957, CFI = 0.994, NFI = 0.988

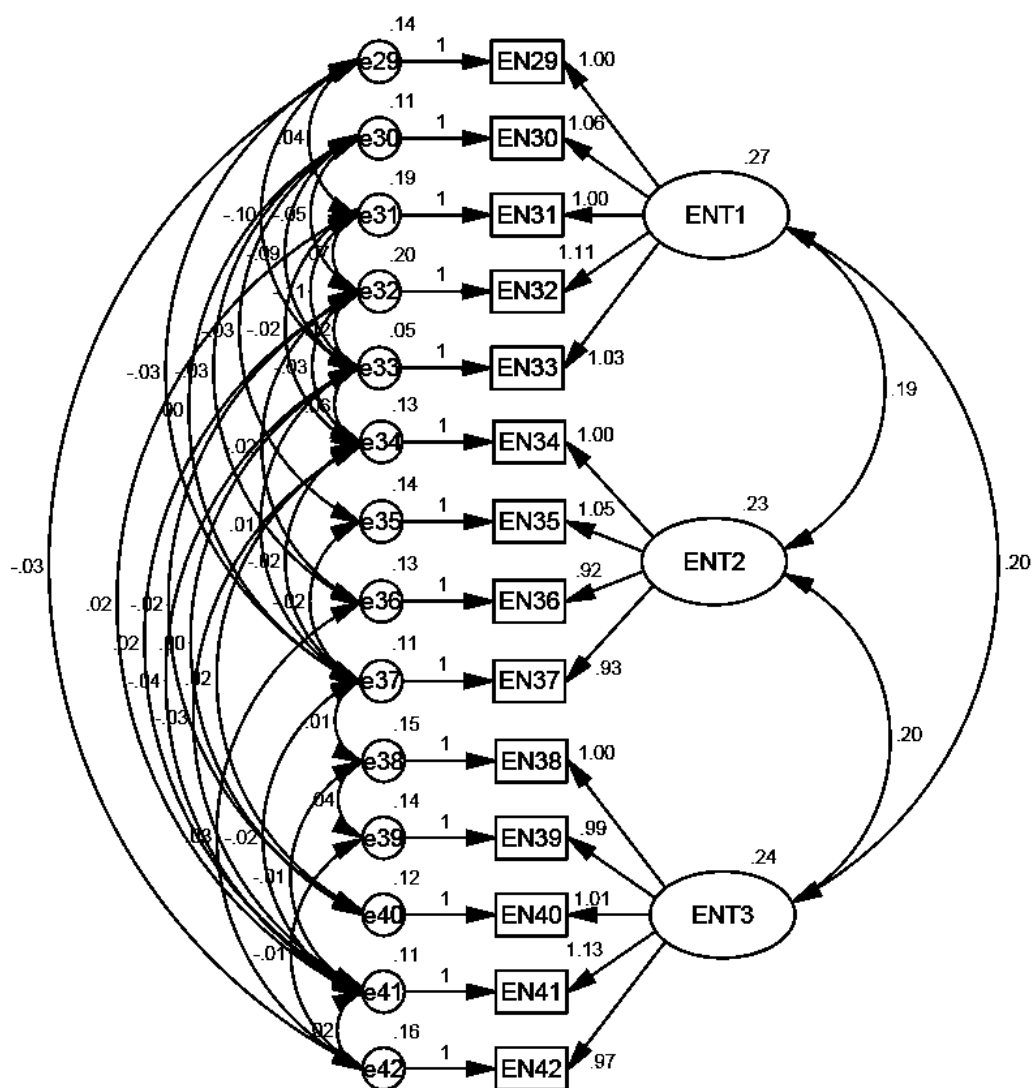
** P < .01

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมีความกระตือรือร้น

องค์ประกอบย่อย	ENT 1	ENT 2	ENT 3
ENT 1	1.00		
ENT 2	.759**	1.00	
ENT 3	.833**	.776**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.14 – 4.15 สามารถสร้างโมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น
ได้ดังภาพที่ 4.8



CMIN/DF=1.888, RMSEA=.038,
GFI=.983, AGFI=.957, CFI=.994, NFI=.988

ภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น

จากตารางที่ 4.14, 4.15 และภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้นพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.888
ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation:
RMSEA) เท่ากับ 0.038 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.983

ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness- of - fit index: AGFI) เท่ากับ 0.957 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.994 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.988

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.14 และภาพที่ 4.8 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.92 - 1.13 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ EN29 - EN33 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยรักในสิ่งที่ทำ (ENT1) ตัวบ่งชี้ที่ EN34 - EN37 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีความอยากรู้อยากเห็น (ENT2) และตัวบ่งชี้ที่ EN38 - EN42 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (ENT3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน

จากตารางที่ 4.15 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.759 - 0.833 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำหรับโมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้นได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$ENT1 = (EN29+EN30+EN31+EN32+EN33) = (0.14+0.29+0.04+0.17+0.74) = 1.38$$

$$ENT2 = (EN34+EN35+EN36+EN37) = (0.21+0.17+0.14+0.25) = 0.77$$

$$ENT3 = (EN38+EN39+EN40+EN41+EN42) = (0.10+0.11+0.15+0.23+0.10) = 0.69$$

(4) โมเดลการวัดของมองในแง่ดี

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมองในแง่ดี (OPT) แสดงในตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบมองในแง่ดี แสดงในตารางที่ 4.17 และการสร้างโมเดลการวัดของมองในแง่ดี แสดงในภาพที่ 4.9

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมองในแง่ดี (OPT)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	λ	S.E.	t-value	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
OPT1	OP43	1.00	-	-	0.20	0.44	0.20
	OP44	1.22	0.09	14.35**	0.17	0.61	0.15
	OP45	1.22	0.09	13.13**	0.25	0.62	0.14
	OP46	1.09	0.08	13.61**	0.34	0.60	0.12
OPT2	OP47	1.00	-	-	0.08	0.42	0.19
	OP48	1.09	0.07	16.77**	0.17	0.62	0.10
	OP49	1.22	0.07	16.94**	0.13	0.64	0.12
	OP50	1.11	0.07	15.35**	0.15	0.58	0.12
OPT3	OP51	1.00	-	-	0.11	0.58	0.14
	OP52	0.91	0.05	18.87**	0.11	0.58	0.12
	OP53	1.05	0.05	21.20**	0.21	0.66	0.11
	OP54	0.96	0.05	19.73**	0.17	0.67	0.09
	OP55	0.76	0.05	14.98**	0.04	0.40	0.17
CMIN/DF = 2.021, RMSEA = 0.040, GFI = 0.982, AGFI = 0.957, CFI = 0.992, NFI = 0.85							

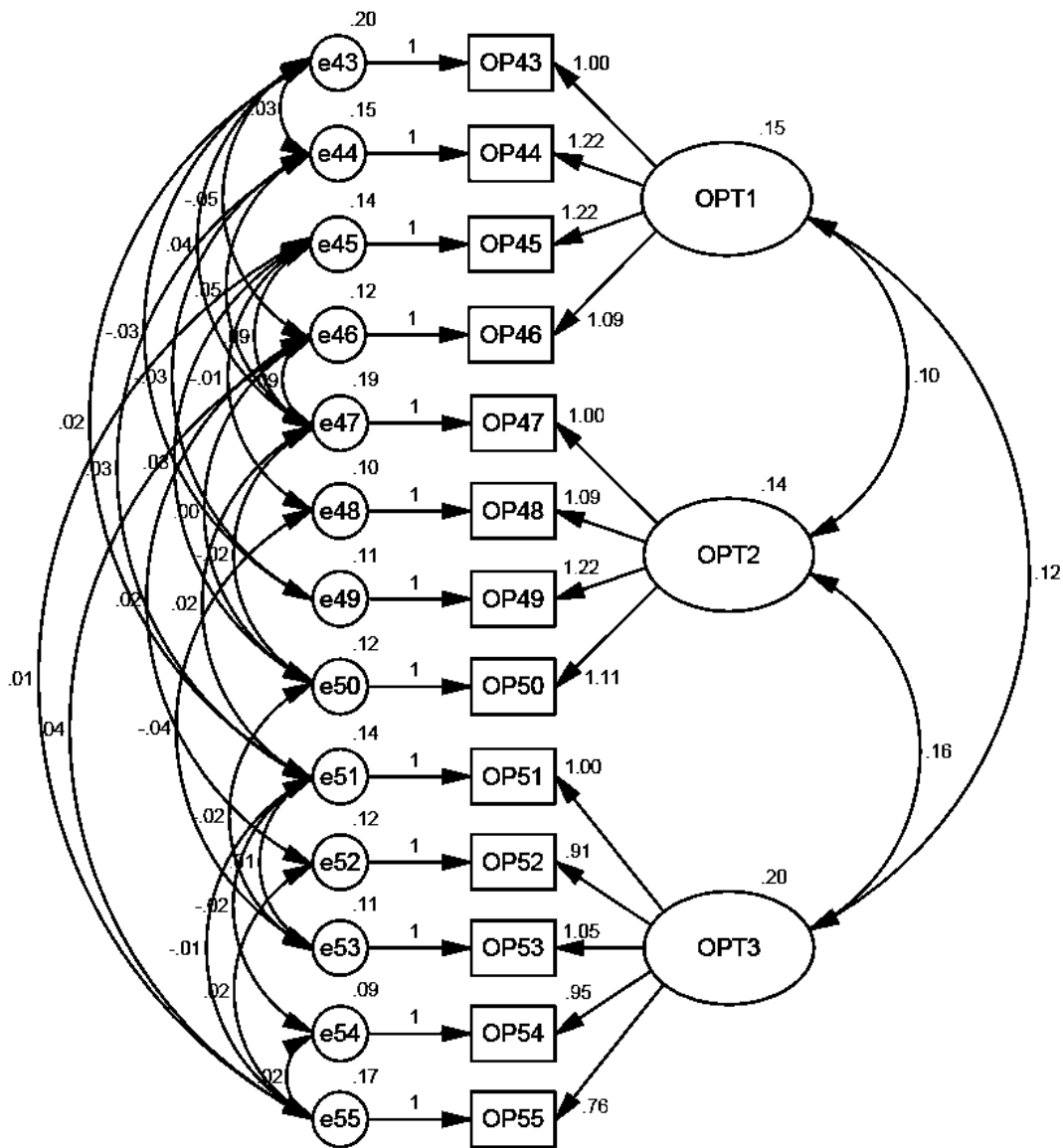
** P < .01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบมองในแง่ดี

องค์ประกอบย่อย	OPT 3	OPT 2	OPT 1
OPT 3	1.00		
OPT 2	.941**	1.00	
OPT 1	.696**	.715**	1.00

** P < .01

จากตารางที่ 4.16 - 4.17 สามารถสร้างโมเดลการวัดของมองในแง่ดีได้ดังภาพที่ 4.9



CMIN/DF=2.021, RMSEA=.040,
 GFI=.982, AGFI=.957, CFI=.992, NFI=.985

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดของมองในแง่ดี

จากตารางที่ 4.16, 4.17 และภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของมองในแง่ดี พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 2.021 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.040 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.982 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) เท่ากับ 0.957 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.992 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติ (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.985

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.16 และภาพที่ 4.9 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 24 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.76 - 1.22 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ OP43 - OP46 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบมั่นใจในตนเอง (OPT1) ตัวบ่งชี้ที่ OP47 - OP50 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (OPT2) และตัวบ่งชี้ที่ OP51 - OP55 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมองในเชิงบวก (DEL3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของมองในแง่ดี มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.696 - 0.941 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสำหรับโมเดลการวัดของมองในแง่ดีได้ สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$\text{OPT1} = (\text{OP43} + \text{OP44} + \text{OP45} + \text{OP46}) = (0.20 + 0.17 + 0.25 + 0.34) = 0.96$$

$$\text{OPT2} = (\text{OP47} + \text{OP48} + \text{OP49} + \text{OP50}) = (0.08 + 0.17 + 0.13 + 0.15) = 0.53$$

$$\text{OPT3} = (\text{OP51} + \text{OP52} + \text{OP53} + \text{OP54} + \text{OP55}) = (0.11 + 0.11 + 0.12 + 0.17 + 0.04) = 0.55$$

โดยภาพรวม จากตารางที่ 4.10 – 4.17 และภาพที่ 4.6 – 4.9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทั้ง 4 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ คือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงบันดาลใจและผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจำนวน 12 ตัว ได้ดังสมการ

$$VIS1 = (VI1+VI2+VI3+VI4) = (0.07+0.08+0.15+0.18) = 0.48$$

$$VIS2 = (VI5 + (VI6+VI7+VI8)) = (0.22-0.02+0.15+0.20) = 0.55$$

$$VIS3 = (VI9+VI10+VI11+VI12+VI13) = (0.13+0.12+0.11-0.16+0.06) = 0.58$$

$$TRU1 = (TR14+TR15 +TR16) = (0.01+0.05+0.07) = 0.13$$

$$TRU2 = (TR17+TR18+TR19+TR20+TR21+TR22) = (0.01+0.15+0.06+0.02+0.05+0.14) = 0.43$$

$$TRU3 = (TR23+TR24 +TR25+TR26+TR27+TR28) = (0.13+0.16+0.16+0.09+0.15+0.02) = 0.71$$

$$ENT1 = (EN29+EN30+EN31+EN32+EN33) = (0.14+0.29+0.04+0.17+0.74) = 1.38$$

$$ENT2 = (EN34+EN35+EN36+EN37) = (0.21+0.17+0.14+0.25) = 0.77$$

$$ENT3 = (EN38+EN39+EN40+EN41+EN42) = (0.10+0.11+0.15+0.23+0.10) = 0.69$$

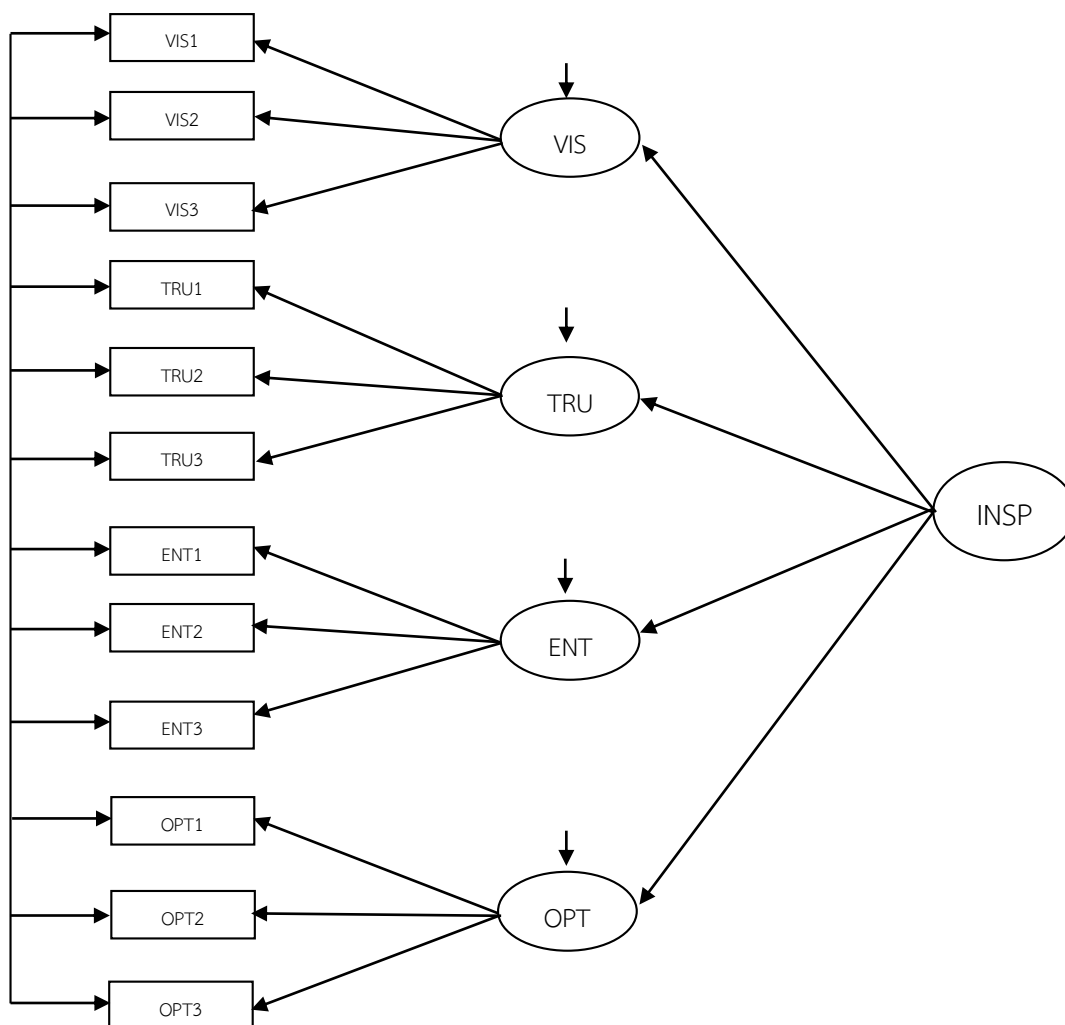
$$OPT1 = (OP43+OP44+OP45+OP46) = (0.20+0.17+0.25+0.34) = 0.96$$

$$OPT2 = (OP47+OP48+OP49+OP50) = (0.08+0.17+0.13+0.15) = 0.53$$

$$OPT3 = (OP51+OP52+OP53+OP54+OP55) = (0.11+0.11+0.12+0.17+0.04) = 0.55$$

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) จากองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น 12 ตัวดังกล่าวข้างบน และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ (VIS) มีความน่าไว้วางใจ (TRU) มีความกระตือรือร้น (ENT) และมองในแง่ดี (OPT) ดังแสดงโมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยทั้ง 12 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, West, Taylor, & Wu, 2012)

รวมถึงการวิเคราะห์หาค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias, & Carlson, 2010) และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่ Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 12 ตัว

ตัวบ่งชี้	VIS1	VIS2	VIS3	TRU1	TRU2	TRU3	ENT1	ENT2	ENT3	OPT1	OPT2	OPT3
VIS1	1.000											
VIS2	.672**	1.000										
VIS3	.691**	.682**	1.000									
TRU1	.609**	.645**	.619**	1.000								
TRU2	.580**	.608**	.578**	.834**	1.000							
TRU3	.458**	.516**	.474**	.692**	.766**	1.000						
ENT1	.489**	.547**	.498**	.651**	.707**	.807**	1.000					
ENT2	.490**	.534**	.514**	.589**	.635**	.559**	.700**	1.000				
ENT3	.440**	.566**	.527**	.621**	.695**	.669**	.726**	.731**	1.000			
OPT1	.522**	.535**	.525**	.637**	.619**	.564**	.647**	.674**	.730**	1.000		
OPT2	.532**	.551**	.561**	.573**	.533**	.387**	.490**	.625**	.592**	.698**	1.000	
OPT3	.567**	.536**	.557**	.594**	.601**	.401**	.502**	.536**	.566**	.639**	.789**	1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ (TRU3) และรักในสิ่งที่ทำ (ENT1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .834 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความซื่อสัตย์ (TRU3) และสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (OPT2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .387 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Baertlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติ Baertlett และค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) ของโมเดลตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

โมเดล	Baertlett test of Sphericity	p	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	6524.158	.000	0.918

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 6524.158 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ .918 แสดงว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีมากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ต่อไป

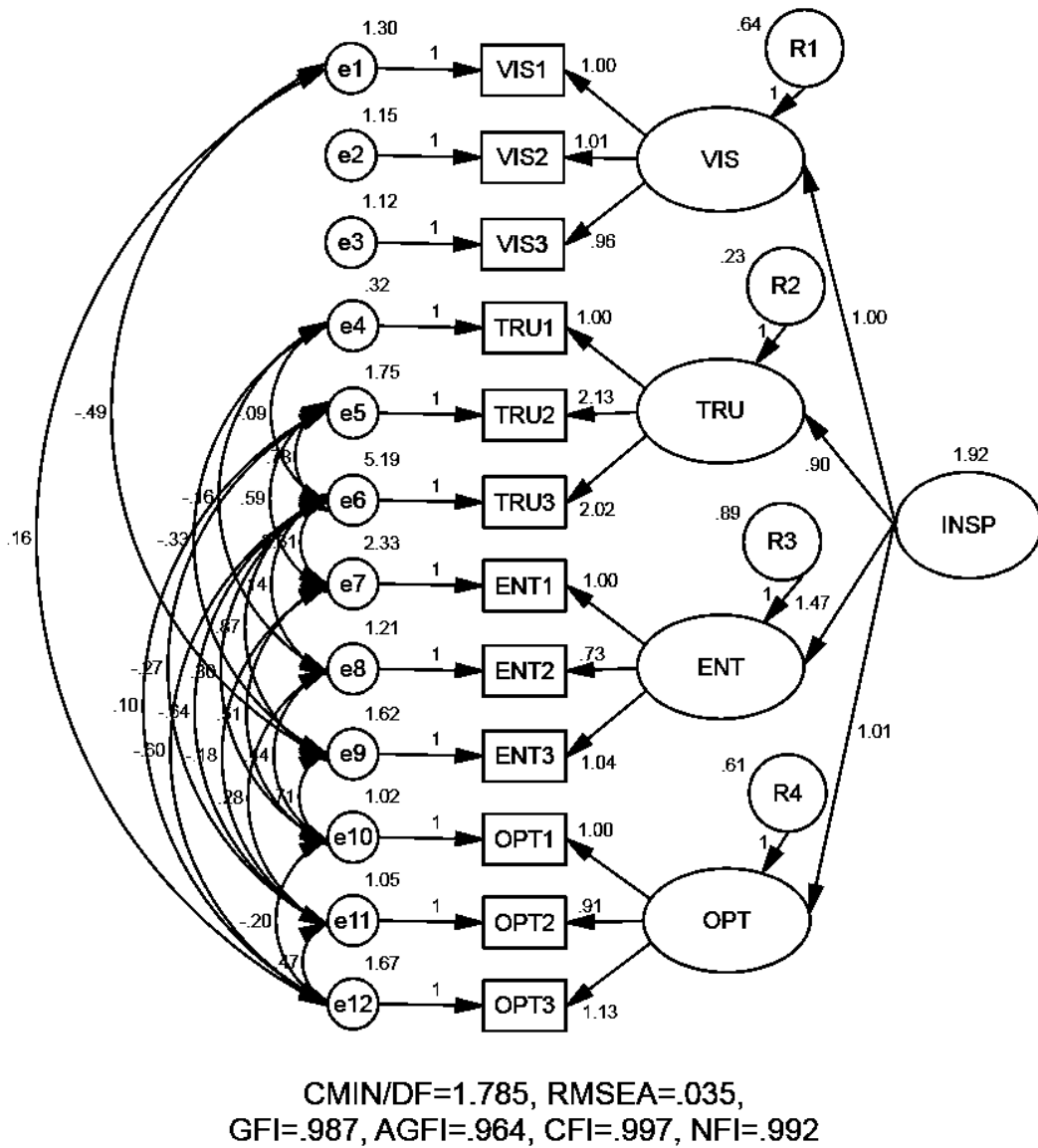
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจดังแสดงในตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจ

องค์ประกอบย่อย	λ	S.E.	t-value	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก						
องค์ประกอบย่อยมีวิสัยทัศน์ (VIS)						
VIS1	1.00	-	-	0.24	0.66	1.30
VIS2	1.01	0.04	23.04**	0.23	0.69	1.15
VIS3	0.96	0.04	23.07**	0.22	0.68	1.12
องค์ประกอบย่อยมีความน่าไว้วางใจ (TRU)						
TRU1	1.00	-	-	0.41	0.85	0.32
TRU2	2.13	0.60	33.04**	0.12	0.82	1.75
TRU3	2.02	0.10	20.89**	0.06	0.58	5.19
องค์ประกอบย่อยมีความกระตือรือร้น (ENT)						
ENT1	1.00	-	-	0.35	0.68	2.33
ENT2	0.73	0.03	24.57**	0.24	0.69	1.21
ENT3	1.04	0.04	26.07**	0.46	0.77	1.62
องค์ประกอบย่อยมองในแง่ดี (OPT)						
OPT1	1.00	-	-	0.33	0.72	1.02
OPT2	0.91	0.04	21.52**	0.20	0.67	1.05
OPT3	1.23	0.06	19.84**	0.18	0.66	1.67
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง						
VIS	1.00	-	19.96**	-	0.75	0.64
TRU	0.90	0.05	19.96**	-	0.87	0.23
ENT	1.47	0.08	17.91**	-	0.82	0.99
OPT	1.01	0.06	17.55**	-	0.76	0.61
CMIN/DF = 1.785, RMSEA = 0.035, GFI = 0.987, AGFI = 0.964, CFI = 0.997, NFI = 0.992						

** $P < .01$

จากตารางที่ 4.20 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจได้ดังภาพที่ 4.11



ภาพที่ 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงบัณฑิตใจ

นอกจากนั้น องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้อีกด้วยดังนี้

จากตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.785 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.035 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.987 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness - of - fit index: AGFI) เท่ากับ 0.964 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.997 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปทัสถาน (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.992

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.90 -1.47 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มีความกระตือรือร้น (ENT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.47 มองในแง่ดี (OPT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 มีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และมีความน่าไว้วางใจ (TRU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกิดจากองค์ประกอบของเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มองในแง่ดี มีวิสัยทัศน์และมีความน่าไว้วางใจ ตามลำดับ

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ ทั้ง 4 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน (เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์, 2545) ดังสมการ

$$\text{INSP} = 1.00(\text{VIS}) + 0.90(\text{TRU}) + 1.47(\text{ENT}) + 1.01(\text{OPT})$$

4.3.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า factor loading ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq,1997) รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ มีประสิทธิผล	องค์ประกอบ หลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ	
ภาวะผู้นำเชิง บันดาลใจ (INSP)	มีวิสัยทัศน์ (VIS)	1.00	กล้าเสี่ยง (VIS1)	1.00	V1	1.00	
					V2	1.10	
					V3	1.43	
					V4	1.25	
	มีจินตนาการ (VIS2)	1.01			V5	1.00	
					V6	0.84	
					V7	1.02	
					V8	1.09	
	ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง (VIS3)	0.96			V9	1.00	
					V10	1.12	
					V11	1.02	
					V12	1.07	
					V13	0.77	
มีความน่า ไว้วางใจ (TRU)	0.90	มีความสามารถ (TRU1)	1.00		TR14	1.00	
					TR15	2.55	
					TR16	2.77	
	มีความน่าเชื่อถือ (TRU2)	2.13				TR17	1.00
						TR18	0.96
						TR19	0.74
						TR20	0.74
						TR21	0.87
	TR22	0.93					
	มีความซื่อสัตย์ (TRU3)	2.02				TR23	1.00
TR24						1.01	
TR25						1.08	
TR26						1.00	
TR27						1.00	
TR28						0.85	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มี ประสิทธิผล	องค์ประกอบ หลัก	λ	องค์ประกอบย่อย	λ	ตัวบ่งชี้	λ
ภาวะผู้นำเชิง บันดาลใจ (INSP)	มีความ กระตือรือร้น (ENT)	1.47	รักในสิ่งที่ทำ (ENT1)	1.00	EN29	1.00
					EN30	1.06
					EN31	1.00
					EN32	1.11
					EN33	1.03
			2 มีความอยากรู้ อยากเห็น (ENT2)	0.73	EN34	1.00
					EN35	1.05
					EN36	0.92
					EN37	0.93
			มีพลังพัฒนา ศักยภาพตนเอง (ENT3)	1.04	EN38	1.00
					EN39	0.99
					EN40	1.01
					EN42	1.13
	มองในแง่ดี (OPT)	1.01	มั่นใจในตนเอง (OPT1)	1.00	OP43	1.00
					OP44	1.22
					OP45	1.22
					OP46	1.09
			สร้างแรงจูงใจให้ ตนเอง (OPT2)	0.91	OP47	1.00
					OP48	1.09
OP49					1.22	
OP50					1.11	
มองในเชิงบวก (OPT3)			1.23	OP51	1.00	
				OP52	0.91	
				OP53	1.05	
				OP54	0.96	
				OP55	0.76	

นอกจากนั้น องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้อีกด้วยดังนี้

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.47 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือมีความกระตือรือร้น (ENT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.47 มองในแง่ดี (OPT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 มีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และมีความน่าไว้วางใจ (TRU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยแยกแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1) องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ (VIS) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย น้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.96 – 1.01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มีจินตนาการ (VIS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 กล้าเสี่ยง (VIS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และยอมรับการเปลี่ยนแปลง (VIS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96

2) องค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ (TRU) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย น้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 1.00 – 2.13 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มีความน่าเชื่อถือ (TRU2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 2.13 มีความซื่อสัตย์ (TRU3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 2.02 แลมีความสามารถ (TRU1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00

3) องค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น (ENT) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย น้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.73 – 1.04 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (ENT3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 รักในสิ่งที่ทำ (ENT1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และมีความอยากรู้อยากเห็น (ENT2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.73

4) องค์ประกอบหลักมองในแง่ดี (OPT) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย น้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.91 -1.23 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มองในเชิงบวก (OPT3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.23 มั่นใจในตนเอง (OPT1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 และสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (OPT2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91

จากตารางที่ 4.21 ยังพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ในระดับตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 55 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.74 – 2.77 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีความชำนาญในการปฏิบัติการกิจที่รับมอบหมาย (TR16) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 2.77 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ สามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้ (TR19) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74 และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ (TR20) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74

โดยสรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งกรณีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งใน 4 โมเดลการวัด และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยมีค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด 4 โมเดล และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

โมเดลการวัด	CMIN เกณฑ์ 1-3 หรือน้อยกว่า	RMSA เกณฑ์ต่ำ กว่า 0.05	GFI เกณฑ์ 0.90-1.00	AGFI เกณฑ์ 0.90-1.00	CFI เกณฑ์ 0.90-1.00	NFI เกณฑ์ 0.90-1.00
มีวิสัยทัศน์	1.565	0.030	0.984	0.967	0.993	0.982
มีความน่าไว้วางใจ	1.876	0.037	0.981	0.955	0.994	0.987
มีความกระตือรือร้น	1.888	0.038	0.983	0.957	0.994	0.988
มองในแง่ดี	2.021	0.040	0.982	0.957	0.992	0.985
ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ	1.785	0.035	0.987	0.964	0.997	0.992

รวมทั้งผลจากการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ผลที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และแสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 55 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับได้ในกรณีต่างๆ ได้ เช่น (1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต (2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling) การวิจัยและพัฒนา (research and development) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) เป็นต้น (3) ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย (4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้าง

เกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา (5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ในการนำโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 55 ตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้มีกรอบแนวคิดที่มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดเชิงบริหารเฉพาะในระดับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.12 กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) สร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 24,326 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์จำนวน 33 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 660 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมหรือการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก มีข้อคำถาม 55 ข้อ

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้ คือ (1) ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง (2) ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลตามเกณฑ์ที่กำหนด (3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ (4) ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ (5) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนพอเพียงในการวิเคราะห์หรือไม่ และ (6) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดล ดังนี้ (1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square: CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1 - 3 หรือน้อยกว่า (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) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติสถาน (normed fit index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 631 คน ซึ่งมีสถานภาพ ดังนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 547 คน คิดเป็นร้อยละ 86.69 และเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 57.71 รองลงมา คือ อายุ 51- 60 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 35.02 อายุ 31- 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 14.11 และอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.16 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 451 คน คิดเป็นร้อยละ 71.47 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 11 - 20 ปี มากที่สุด จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 64.34 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 22.82 มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54 ตามลำดับ

5.1.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ จำนวน 55 ตัว เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% มีผลการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ กล้าเสี่ยง มีจินตนาการ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้รวม 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 - 4.59 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.03 - 15.77

องค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ มีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ และมีความซื่อสัตย์ รวม 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 - 4.60 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.60 - 17.98

องค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ รักในสิ่งที่ทำ มีความอยาก رؤ้อยากเห็น และมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04 - 4.38 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.71 - 18.29

องค์ประกอบหลักมองในแง่ดี ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ มั่นใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และมองเชิงบวก รวม 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30 - 4.56 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.33 - 13.94

โดยสรุป ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 55 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04 - 4.60 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.33 - 18.29 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

5.1.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ คือ (1) ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (relative chi-square: CMIN/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1 - 5 (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) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (normed fit index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ปรากฏผลการวิจัยตามลำดับของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในโมเดลการวัดที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

โมเดลการวัดของมีวิสัยทัศน์ (VIS) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.286 – 0.610

โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ (TRU) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.167 – 0.802

โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น (ENT) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.389 – 0.758

โมเดลการวัดของมองในแง่ดี (OPT) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.328 – 0.687

โดยสรุป ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกโมเดลการวัดดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

2) ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Baertlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3683.142, 7305.627, 6433.220, และ 4881.341 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$)

3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออคิน หรือค่า KMO (Kaiser-Meyer-Mikin (KMO) Test for Sampling Adequate) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่าง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ มีวิสัยทัศน์ มีความน่าไว้วางใจ มีความกระตือรือร้น และมองในแง่ดี พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .911 - .937 แสดงให้เห็นว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้มีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (first order confirmatory factor analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ มีโมเดลการวัดของวิสัยทัศน์ โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น และโมเดลการวัดของมองในแง่ดี ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

โมเดลการวัดของวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.565 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.030 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness- of - fit index: AGFI) เท่ากับ 0.967 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.993 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติสถาน (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.982

โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.876 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.037 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.981 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness- of - fit index: AGFI) เท่ากับ 0.955 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.994 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติสถาน (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.987

โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.888 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.038 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.983 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness- of - fit index: AGFI) เท่ากับ 0.957 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.994 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติสถาน (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.988

โมเดลการวัดของมองในแง่ดี พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 2.021 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.040 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.982 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness- of - fit index: AGFI) เท่ากับ 0.957

ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.992 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปกติฐาน (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.985

ผลการวิจัยดังกล่าว แสดงว่า โมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้น จากทฤษฎีและผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแสดงว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ มีวิสัยทัศน์ มีความน่าไว้วางใจ มีความกระตือรือร้น และมองในแง่ดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผลการวิเคราะห์สามารถนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบได้ จำนวน 12 ตัว ดังสมการ

$$VIS1 = (VI1+VI2+VI3+VI4) = (0.07+0.08+0.15+0.18) = 0.48$$

$$VIS2 = (VI5+ (IV6+V7+V8)) = (0.22-0.02+0.15+0.20) = 0.55$$

$$VIS3 = (VI9+VI10+VI11+VI12+VI13) = (0.13+0.12+0.11-0.16+0.06) = 0.58$$

$$TRU1 = (TR14+TR15 +TR16) = (0.01+0.05+0.07) = 0.13$$

$$TRU2 = (TR17+TR18+TR19+TR20+TR21+TR22) = (0.01+0.15+0.06+0.02+0.05+0.14) = 0.43$$

$$TRU3 = (TR23+TR24 +TR25+TR26+TR27+TR28) = (0.13+0.16+0.16+0.09+0.15+0.02) = 0.71$$

$$ENT1 = (EN29+EN30+EN31+EN32+EN33) = (0.14+0.29+0.04+0.17+0.74) = 1.38$$

$$ENT2 = (EN34+EN35+EN36+EN37) = (0.21+0.17+0.14+0.25) = 0.77$$

$$ENT3 = (EN38+EN39+EN40+EN41+EN42) = (0.10+0.11+0.15+0.23+0.10) = 0.69$$

$$OPT1 = (OP43+OP44+OP45+OP46) = (0.20+0.17+0.25+0.34) = 0.96$$

$$OPT2 = (OP47+OP48+OP49+OP50) = (0.08+0.17+0.13+0.15) = 0.53$$

$$OPT3 = (OP51+OP52+OP53+OP54+OP55) = (0.11+0.11+0.12+0.17+0.04) = 0.55$$

5) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (second order confirmatory factor analysis) เพื่อหาค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

จากสเกลองค์ประกอบย่อยที่สร้างขึ้นใน 4 โมเดลการวัด คือ โมเดลการวัดของวิสัยทัศน์ (VIS) มี 3 องค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดของมีความน่าไว้วางใจ (TRU) มี 3 องค์ประกอบย่อย โมเดลการวัดของมีความกระตือรือร้น (ENT) มี 3 องค์ประกอบย่อย และโมเดลการวัดของมองในแง่ดี (OPT) มี 3 องค์ประกอบย่อย ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นโมเดลการวัดของภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ (INSP) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยในแต่ละโมเดลการวัด พบว่า องค์ประกอบย่อยทุกตัวมีค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับสองต่อไป ดังนี้ (1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อย 12 ตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.387 - 0.834 (2) ค่าสถิติของ Baertlett พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 6524.158 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) และ (3) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออคิน หรือ ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Mikin (KMO) test for sampling Adequate) มีค่าเท่ากับ 0.918

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative Chi-square: CMIN/DF) เท่ากับ 1.785 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.035 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) เท่ากับ 0.987 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness - of - fit index: AGFI) เท่ากับ 0.964 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.997 และค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงปัทสนาน (normed fit index: NFI) เท่ากับ 0.992 และจากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.47 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ดังสมการ

$$\text{INSP} = 1.00(\text{VIS}) + 0.90(\text{TRU}) + 1.47(\text{ENT}) + 1.01(\text{OPT})$$

5.1.3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยมีดังนี้

1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจ (INSP) ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.90 -1.47 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือมีความกระตือรือร้น (ENT) มองในแง่ดี (OPT) มีวิสัยทัศน์ (VIS) และมีความน่าไว้วางใจ (TRU) โดยมีค่า factor loading เท่ากับ 1.47, 1.01, 1.00 และ 0.90 ตามลำดับ

2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.96 - 1.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ มีจินตนาการ (VIS2) กล้าเสี่ยง (VIS1) และยอมรับการเปลี่ยนแปลง (VIS3) โดยมีค่า factor loading เท่ากับ 1.01, 1.00 และ 0.96 ตามลำดับ

3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 1.00 - 2.13 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

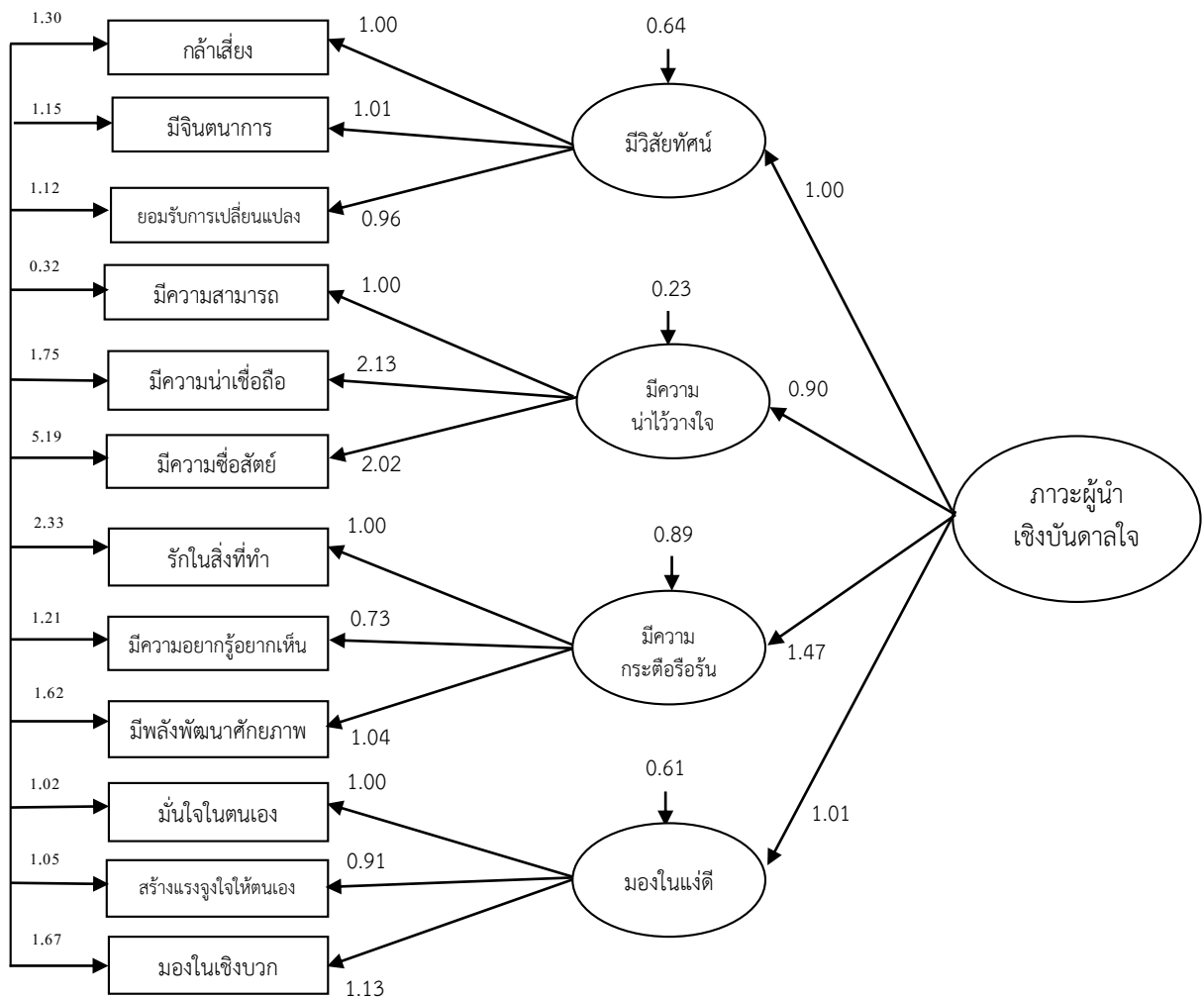
เรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ มีความน่าเชื่อถือ (TRU2) มีความซื่อสัตย์ (TRU3) และมีความสามารถ (TRU1) โดยมีค่า factor loading เท่ากับ 2.13, 2.02 และ 1.00 ตามลำดับ

4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.73 - 1.04 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อยคือ มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (ENT3) รักในสิ่งที่ทำ (ENT1) และมีความอยากรู้อยากเห็น (ENT2) โดยมีค่า factor loading เท่ากับ 1.04, 1.00 และ 0.73 ตามลำดับ

5) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมองในแง่ดี ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.91 - 1.23 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อยคือ มองในเชิงบวก (OPT3) มั่นใจในตนเอง (OPT1) และสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (OPT2) โดยมีค่า factor loading เท่ากับ 1.23, 1.00 และ 0.91 ตามลำดับ

นอกจากนั้น ยังพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ ทั้ง 55 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.74 - 2.77 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมายเท่ากับ 2.77 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ สามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74

โดยสรุป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 55 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Model) แสดงดังภาพที่ 19



ภาพที่ 5.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปรับแก้แล้ว

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยนี้มีประเด็นสำหรับการอภิปรายผลใน 3 ประเด็นหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล

ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างก่อนทำการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 55 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 4.04 – 4.59 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.33 – 18.29 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เท่ากับหรือต่ำกว่า 20% นั้น อาจเป็นผลเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตาม ทรรศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบ จากผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดย ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) ตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่มีการ กำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานรองรับ ซึ่งเป็น ผลให้ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ (system) อย่างเป็นตรรกะ (logic) จากหลากหลายแหล่ง และสรุปผลด้วยวิธีการสังเคราะห์ เพื่อให้การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบ ย่อยมีความถูกต้องตรงตามทฤษฎีและผลงานวิจัยที่นำมาอ้างอิง

นอกจากนั้น ยังได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของเจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสง ปิ่นมณี (2529, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2558) ที่กล่าวว่า “การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ภายใตกรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจาก กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติดีอย่างไร ผลที่ได้จากการ พัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย วิธีการทางสถิติจึงมีความสำคัญน้อยกว่า เพราะเป็นเพียงการนำ ข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น” และคำนึงถึงความตรง (validity) ของเนื้อหาเป็น สำคัญ ตามข้อเสนอแนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2558) ที่กล่าวว่า “การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ภายใต กรอบแนวคิดทฤษฎีผู้วิจัยต้องอาศัยทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นพื้นฐานอย่างหนักแน่นเข้มแข็ง เพื่อ สร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ขึ้นนั้นจะต้องเป็นทฤษฎีและงานวิจัยที่มีความตรง”

นอกจากนั้น ในการวิจัยได้คำนึงถึงควมมีคุณภาพของการดำเนินการวิจัยตาม หลักการของ Max-Min-Con ตามทัศนะของ Kerlinger and Lee (2000) ทั้งในการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ในการ วิจัยอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

5.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากผลการวิจัย พบว่า โมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและผลงานการวิจัย ตลอดจนทัศนะของนักวิชาการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยพิจารณาถึงเหตุผลที่นำมาอธิบาย 2 กรณี คือ

1) ในกรณีที่มีมองการสร้างโมเดลจากทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทัศนะของนักวิชาการ อาจเนื่องจากว่าทฤษฎีและผลงานวิจัย ตลอดจนทัศนะของนักวิชาการที่นำมาสร้างโมเดลนั้นมีลักษณะทั่วไป (generalization) โดยอาจเกิดขึ้นในแหล่งหนึ่งของโลก แต่สามารถแพร่กระจายไปยังอีกแหล่งของโลกได้ ตามหลักความเป็นโลกใบเดียวกัน (the same world) หรือ สังคมโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งมีฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นพลังขับเคลื่อนทำให้เกิดการไหลของข้อมูลข่าวสารจากพื้นที่หนึ่งไปยังพื้นที่หนึ่งได้ด้วยความรวดเร็ว ตามทัศนะของ Martin (1990) ได้กล่าวว่าโลกาภิวัตน์เป็นกระบวนการทั้งหลายที่ทำให้ประชาชนในโลกเข้ามารวมอยู่ในสังคมโลกเดียวกัน และ Giddens (1990) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์ว่าเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ทางสังคม ไม่มีอุปสรรคโดยระยะทางหรือพรมแดน และตามหลักการเผยแพร่นวัตกรรม ตามทัศนะของ Rogers (1995) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในสังคมใดสังคมหนึ่งนั้น เกิดจากการรับเอานวัตกรรมมาจากอีกสังคมหนึ่งเข้ามา และ Hall (1974, อ้างถึงใน สุจิตตราวรรณกร, 2557) ที่กล่าวถึงหลักการเผยแพร่นวัตกรรมว่า เป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การยอมรับนวัตกรรม เพราะเป็นตัวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือสถาบัน ซึ่งจะมีผลทำให้ประชากรที่เกี่ยวข้องตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธ จัดเป็นกระบวนการผสมผสานระหว่างกิจกรรมหลายลักษณะ ตั้งแต่ที่มีลักษณะคงที่และกินเวลายาวนาน กิจกรรมที่ไม่คงที่และดำเนินไปในช่วงระยะเวลาสั้นๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาหลายกิจกรรมต่อเนื่องกัน

2) ในกรณีที่มีมองจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงสถานการณ์จริงในโรงเรียนที่สอดคล้องกับทฤษฎี ผลงานการวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ อาจเนื่องจากว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งในอดีตที่ผ่านมาและในระยยะปัจจุบัน รัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีนโยบายหรือแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยนี้อยู่ด้วย เช่น ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 คือ กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรของรัฐตามมาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิด

ความสะดวกรวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา, 2560) ที่ปรากฏในนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คือ ให้มี การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยการใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต (สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, 2557)

นอกจากนั้น ยังปรากฏในกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 ข้อ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และข้อ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ โดยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ในนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งมีการรอบความคิดหลักในการกำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึงค่านิยมหลักของชาติซึ่ง เป็นสิ่งที่คนในชาติจะต้องยึดถือและพึงรักษาไว้ร่วมกัน (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2560) และปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้าน การศึกษาซึ่งรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของ กระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542)

นอกจากนั้น ยังปรากฏในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ที่กำหนดในมาตรา 25 ข้อ (2) กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (3) ส่งเสริม พัฒนา และเสนอแนะคณะกรรมการคุรุสภากำหนด มาตรฐานและจรรยาบรรณ ในการประกอบวิชาชีพ และมาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ ประกอบด้วย (1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (3) มาตรฐานการปฏิบัติตน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) และปรากฏในส่วนของ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ตามมาตรฐาน 80 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรวมผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพที่เหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด (สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547) รวมทั้งปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ได้มี การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนา สมรรถนะตามมาตรฐานโดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่มีการออกแบบระบบและรูปแบบการ พัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยครูทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตาม มาตรฐานวิชาชีพเพื่อประกันคุณภาพและมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครูและระบบประกันคุณภาพ

ทางการศึกษา มีการจัดทำโครงการส่งเสริมการสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมสำหรับพลเมือง ในศตวรรษที่ 21 โครงการยกระดับคุณภาพ พัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่างๆ โดยยึดหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน การบริหารการศึกษา และการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 ก)

นอกจากนั้น ยังปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2561) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสร้างเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น TEPE Online (Teachers and Educational Personals Enhancement Based on Mission and Functional Areas as Majors) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ซึ่งจากกรอบนโยบายดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาได้รับการพัฒนาตนเอง มาโดยตลอดในทุกๆ ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ซึ่งครอบคลุมถึงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดตามโมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในงานวิจัยปรากฏอยู่ด้วย จึงส่งผลให้โมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากเหตุผลที่ผู้วิจัยได้อธิบายมาในกรณีแรกแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจในโลกปัจจุบันที่มีความเป็นโลกใบเดียวกันหรือโลกแห่งเทคโนโลยีดิจิทัลสูง ควรคำนึงถึงการนำเอาทฤษฎี หรือผลงานวิจัยหรือทัศนะต่างๆ ของนักวิชาการจากแหล่งต่างๆ ทั่วโลกมาใช้เป็นแนวทางด้วย ตามทัศนะของสุธี โรจน์บุญถึง (2559) ที่กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Learning Theory for digital age) ว่าเป็นการเรียนรู้สำหรับโลกดิจิทัล โดยใช้สื่อดิจิทัล และอินเทอร์เน็ต ช่วยให้นักเรียนเข้าถึงองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสารได้อย่างหลากหลาย ซึ่งเป็นเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ส่งผลให้โลกของการศึกษาในสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ที่ทำให้โอกาสในการสรรหาความรู้ทำได้กว้างขวางและเป็นประโยชน์มากขึ้น

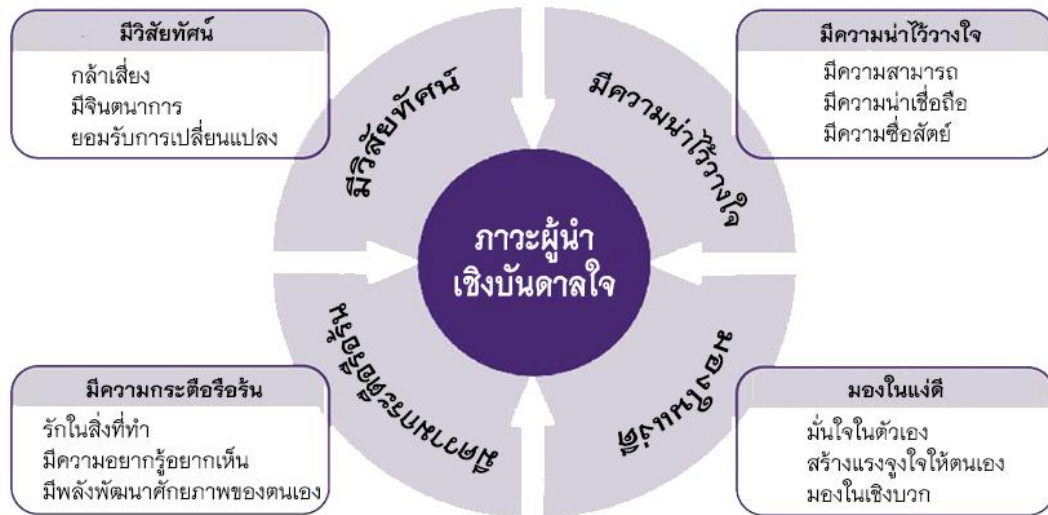
จากเหตุผลที่ผู้วิจัยได้อธิบายไว้ในกรณีที่สองว่าปรากฏการณ์จริงสอดคล้องกับทฤษฎี แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจได้ยึดทฤษฎีเป็นแนวทางตามหลักการความสัมพันธ์ระหว่าง “การปฏิบัติกับทฤษฎี” ว่าเป็นดังสายธารที่เอื้อต่อกันไม่แยกจากกัน ตามทัศนะของ Hoy and Miskel (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติกับทฤษฎีไว้ว่า ทฤษฎีจะช่วยสร้างกรอบแนวคิดในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติจะช่วยให้เกิดแนวความคิดในการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานและช่วยชี้นำการตัดสินใจ และตามทัศนะของไชยา ประดิษฐ์ธรรม (2551) กล่าวถึงทฤษฎีกับการปฏิบัติว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันใน 3 ลักษณะ คือ 1) ทฤษฎีวางกรอบความคิดแก่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความสามารถสูงในการใช้ความคิด (conceptual skill) รู้จักตีความและนำเอาทฤษฎีการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การนำเอาทฤษฎีมาใช้ช่วยให้แนวทางวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงก็จะสามารถนำทางเลือกมาพิจารณาตัดสินใจให้อาศัยทฤษฎีการบริหาร

มาประยุกต์ใช้ประกอบเหตุผลในการตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการ และ 3) ทฤษฎีช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจต้องมีรอบความคิดที่แน่นอน ชัดเจน การมีพื้นฐานของทฤษฎีที่ดีจะช่วยให้ นักบริหารการศึกษา ตัดสินใจได้รวดเร็ว มั่นใจ ผลที่ได้มักจะถูกต้อง และเกิดผลดีต่อองค์กรเสมอ

5.2.3. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

จากผลการวิจัยที่พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักมีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30 อาจเนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสมซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบโมเดล ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) นอกจากนี้ ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงส่งผลทำให้องค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ในโอกาสต่อไป หากเป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณเช่นเดียวกันนี้ ควรมองหาประเด็นในเชิงทฤษฎีใหม่ แนวโน้มใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่ เพื่อความใหม่และความหลากหลายของประเด็นการทำวิจัย สำหรับการวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์ความรู้จากบริบทของสังคมไทย ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การวิจัยเชิงทฤษฎีฐานราก (grounded theory study) นอกจากนี้ อาจทำการวิจัยเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในลักษณะนำผลการวิจัยสู่การปฏิบัติ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) หรือการวิจัยและพัฒนา (Research and development) เป็นต้น โดยอาจใช้กรอบแนวคิดเชิงบริหารที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นแนวทาง ดังภาพ 5.2



ภาพที่ 5.2 กรอบแนวคิดเชิงบริหารเพื่อการพัฒนาหรือการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจดังกล่าวมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบัณฑิตใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้นควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ผลการวิจัยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย เช่น (1) ในระดับองค์ประกอบหลัก ควรส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น มองในแง่ดี มีความไว้วางใจ และมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ (2) องค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง รักในสิ่งที่ทำ และมีความอยากรู้อยากเห็น ตามลำดับ (3) องค์ประกอบหลักมองในแง่ดี ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมองในเชิงบวก มั่นใจในตนเอง และสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ตามลำดับ (4) องค์ประกอบหลักมีความไว้วางใจ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ และมีความสามารถ ตามลำดับ (5) องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยมีจินตนาการ กล้าเสี่ยง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ เป็นต้น

2) ควรนำการวิจัยนี้พัฒนา กำหนดเป็นนโยบายสำหรับการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งรูปแบบผู้นำเชิงบันดาลใจนี้สามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาได้

3) ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดเป็นโครงการพัฒนาวิชาชีพพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถกำหนดเป็นโครงการที่สำคัญในการพัฒนาให้ผู้บริหารแสดงออกถึงบทบาทและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งจะสามารถช่วยแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ได้ต้องค้ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1) ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

2) ควรมีการวิจัยเชิงติดตามและประเมินผล (monitoring and Evaluation) การนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 55 ตัวบ่งชี้ในด้านการนำไปใช้และการพัฒนา

3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดอื่นเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ

4) เพื่อให้ได้โมเดลที่เป็นผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับโมเดลที่เป็นผลจากการวิจัยเชิงปริมาณนี้ ควรศึกษาหาค่าองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากบริบทสังคมไทย เช่น การวิจัยทฤษฎีฐานราก (grounded theory study) เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์, (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรกันยา เพ็งผลา, (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤติพงษ์ บุญรงค์, (2550). *ศึกษากระบวนการจัดการของผู้บริหารกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้านความซื่อสัตย์: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านตากแดด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- กวิสรา แซ่ลิ่ม. (2552). *การศึกษาการยอมรับระบบบริหาร ด้วยหลักการสมดุลเพื่อประสิทธิผลสูงสุด: กรณีศึกษาบริษัท ดีคอม กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิตติณา พละวัตร, (2539). *ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มและกระบวนการกลุ่มที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านกุดกว้างประชาสรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการแนะแนวและให้คำปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *ความกล้า: ชัยชนะสู่ความสำเร็จ*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2qcG1km>
- จรรยา ดาสา, (2552). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2qdl0h>
- จันทร์ธานี สงวนนาม, (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2550). *คิดเชิงบวกพอหรือไม่ในยุคนี้*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม, 2560, จาก <https://bit.ly/2uTTROu>
- เฉลิมชัย เลิศทวีพรกุลม. (2551). *พลิกชีวิต คิดเชิงบวก*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล. (2557). *การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช* 7(2), 17-20. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2JGnERL>
- ชะลูด นิมเสมอ. (2542). *องค์ประกอบของศิลปะ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยวัฒน์ สุรวิชัย. (2559). *การพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อสามารถทำงานให้ตัวเองและสังคมที่มีประโยชน์และคุณค่ามากขึ้น*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2uXuThe>

- ไชยา ประดิษฐ์ธรรม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2uRGX3H>
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). *แนวทางพัฒนาศักยภาพตนเอง*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560. จาก <https://bit.ly/2uVffTM>
- ณัฐพันธ์ เขจรันนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ถอทรหัสการสร้างความไว้วางใจในงานบริการ. (2557). สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2uVvlga>
- ทิพวรรณ บุญเพิ่ม. (ม.ป.ป.). *แรงจูงใจของคนงานก่อสร้าง*. สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2560, จาก <https://bit.ly/2JBpjUI>
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2539). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลริสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- นพรัตน์ โพธิ์ศรีทอง. (2550). *รูปแบบสมรรถนะของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองกระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นิคม อ่อนละมัย. (2555). *กลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ได้ด้วยตนเอง*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2GFYS2M>
- นิติธร ปิลวาสน์. (2556). *การส่งเสริมพฤติกรรม*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2GI0h4F>
- บุญญชัย จงกลณี. ม.ป.ป.. *คุณธรรมของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : สัตยการพิมพ์.
- บุษยามาศ แสงเงิน. (2559) *การคิดเชิงบวก*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม, 2560, จาก <https://bit.ly/2GKpQCc>
- ประณม ถาวรเวช. (2551). *สุขภาพดี บุคลิกดี*. กรุงเทพฯ : ใสใจ.
- ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร. (2558). *คุณธรรมพื้นฐานเรื่องซื่อสัตย์*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2H1rtz1>
- ปรียานุช หน่อท้าว. (2560). *แรงจูงใจ*. สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2560, จาก <https://bit.ly/2Mkbqfp>
- ปานใจ หาญสมุทร. (2547). *การยอมรับโครงการปรับปรุงธนาคารในทัศนะของพนักงานสำนักงานใหญ่ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2552). *การสร้างแรงจูงใจ*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2GK9GZN>

- พรชัย เจตามาน. 2560. *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2560. จาก <https://bit.ly/2lqQq3M>
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรียิปริตติ้ง.
- พรรณภา สืบสุข, (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2547). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาแสงอรุณ ภูมิจัญ. (2551). *การพัฒนาความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ในโรงเรียนของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนวัดหนองผักชี ตำบลโคกแย้ อำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พวงพันธ์ โปธิศรี. (2555). *การสร้างแบบวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความซื่อสัตย์สุจริต สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัสมณฑิ์ คุ่มทิวพร (2553). *การพยาบาลผู้ป่วยมะเร็ง : การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกัน*. กรุงเทพฯ : ฮายานูสะกราฟฟิค.
- เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญา นิพนธ์การศึกษาคุษภูบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2554). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนการค้นพบและผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มินทร์ อิงค์ธเนศ. (2556). *วิธีที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560. จาก <https://bit.ly/2JtxOBr>
- รวิวรรณ อัจฉาศัย. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลที่กำลังดำเนินการพัฒนาสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสิตา กุดถลาง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับความซื่อสัตย์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนองค์กรักษ์จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *คิดเชิงบวก*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม, 2560, จาก <https://bit.ly/2GJnUdr>

- วินัย เพชรช่วย. (2551). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อพัฒนาและการวิพากษ์*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2558). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระชาติ กิเลนทอง. (2560). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2558/2559 ความจำเป็นของการแข่งขันและการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่
- วุฒิพงษ์ เทียมสุวรรณเลิศ. (2559). *ตัวบ่งชี้สัมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *ข้อมูลจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2560, จาก <https://bit.ly/2uUEvt9>
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549). *สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา*. *วารสารการศึกษาไทย*, (17); 10-21.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2IBGeFJ>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2GJpvjr>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร พ.ศ. 2547*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2Jt9Mqd>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2GUUYSM>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. 2561)*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2Eg0uu4>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรื. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2560, จาก <https://bit.ly/2qh6uh0>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรื. (2560). *กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2JqGLVU>

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการ การศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ : กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2560). *รายงาน การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2560 จาก <https://bit.ly/2qgRIqL>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560 ก). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560 ข). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลปี 2559 (IMD 2016)*. นนทบุรี : 21เซ็นจูรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ. (2560). *นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558- 2564*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2qjbXnQ>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิชัย จันทานนท์. (2554). *การคิดเชิงบวก (Positive Thinking)*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2560, จาก <https://bit.ly/2HUUHMh>
- สุจิตตรา วรรณิกร. (2557). *การเผยแพร่นวัตกรรม*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2qdz7MY>
- สุจินต์ ชินโสม. (2549). *ความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุชาติ เกาทอง. (2550). *ศิลปวิจารณ์*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : เฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2554). *จงรักในสิ่งที่ทำ จงทำให้สิ่งที่รัก*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2H3EF6h>
- สุทธิชัย คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุซมิบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธี รัตนบุญถึง. (2559). *การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการเรียนรู้ผ่านโลก NETWORK*. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก <https://bit.ly/2GIYbWA>
- สุพล วังสินธุ์. (2545). “การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้” *วารสารประกันคุณภาพ, 5(กรกฎาคม), 12 - 14*.

- สุภาพร เทพยสุวรรณ. (2552). *สอนลูกรักให้มีความมั่นใจในตนเอง*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2560, จาก <https://bit.ly/2JsulTR>
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2553). *ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2560 จาก <https://bit.ly/1WVHQdo>
- สุวิชา ตรีพรหม. (2559). *การศึกษาและพัฒนาแบบวัดความซื่อสัตย์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ, (2559). *ทัศนคติเชิงบวกกับการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (Positive Attitude and Good Labor Relations Building in Organization)*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 10(2), 37-83.
- อัครเดช นิละโยธิน. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อุดม สิงห์โตทอง. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Akbarzadeh, K. (2011). *Seven Signs of Visionary Leaders*. Retrieved January 26, 2016, from <https://bit.ly/2Hk7au4>
- Angelou, M. (2012). *Characteristics of Enthusiastic People*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2lBoASs>
- Ayers, K. (2009). *The elements of trust*. Retrieved January 17, 2017, from <https://bit.ly/2ly7FQT>
- Baldoni, J. (2010). *Inspirational leadership: 3 attributes leaders need*. Retrieved December 8, 2016, from <https://bit.ly/2EiLr2z>
- Bartholomew, D., Knotts, M., & Moustaki, I. (2011). *Latent variable models and factor analysis: A unified approach*. (3rd ed.). West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Bazin, C. (2015). *9 Traits of Trustworthy People*. Retrieved on January 18, 2017, from <https://bit.ly/2EuwqLj>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burse, P. (2011). *Top 5 Attributes Enthusiastic People Share*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2qdR0uk>
- Campbell, L. (2010). *Fundamental elements of trust*. Retrieved January 17, 2017, from <https://bit.ly/2GKd32C>

- Central. (2001). *Enthusiastic Teacher Behaviors*. Retrieved January 22, 2017, from [htmlhttps://bit.ly/2JqkEVQ](https://bit.ly/2JqkEVQ)
- 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.
- Cousin, J. M. (2015). *14 Inspiring Leadership Principles from Steve Jobs*. Retrieved February 3, 2017, from <https://bit.ly/2ICDaZQ>
- Denker, R. y. (2012). *Characteristics of Visionary Leadership*. Retrieved January 26, 2016, from. <https://bit.ly/2EueQa8>
- Devin, V. (2006). *The Four Elements of Trust*. Retrieved January 17, 2017, from <https://bit.ly/2H4Vv4E>
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Drucker, P. (2017). *Six Habits of a Visionary Leader*. Retrieved January 26, 2016, from <https://bit.ly/2qfp3Ci>
- DuBrin, A. J. 1998. *Leadership: Research findings and skill*. Bostom: Houghton Mifflin.
- Educ-bkkthon. (2014). *Motive and Motivation*. Retrieved May 4, 2017, from <https://bit.ly/2qdf8hj>
- Egan, K (1992). *Imagination in Teaching and Learning*. Chicago: University of Chicago Press.
- 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 ANZMAC.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at Work*. Retrieved April 29, 2017, from <https://bit.ly/2JuzWJo>
- Forman, D.C. (2013). *Eight Principles of Inspirational Leadership*. Retrieved December 8, 2016, from <https://bit.ly/2qgft2h>
- Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 331-362.
- Galford, R. & Drapeau, A. (2010). *The Trusted Leader*. Retrieved January 18, 2017. from <https://bit.ly/2qdo865>
- Garrett, J. (2005). *Insight to Action The Development of the Inspired Leadership Tool*. Retrieved on December 8, 2016, from <https://bit.ly/2Gvj3QU>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organization Behavior Structure Process*. (9th ed). New York : McGraw-Hill.
- Giddens, A (1990). *The Consequences of Modernity*. Cambridge : Polity.

- Givray, H. (2011). *12 Characteristics of Tough-Minded Optimists*. Retrieved January 18, 2017, from <https://bit.ly/2Juv7Qr>
- GoodTherapy. (2015). *Imagination*. Retrieved April 27, 2017, from <https://bit.ly/2HhPD5U>
- Gregory, A. (2010). *4 Elements of Trust Needed for Successful Collaboration*. Retrieved January 17, 2017, from <https://bit.ly/2Js0xqw>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Ed)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holman, S. (2013). *4 Optimistic Characteristics*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2JuB1Rs>
- Holmes-Smith, P. (2006). *School socio-economic density and its effect on school performance*. MCEETYA.
- Hopkin, M. (2016). *Leadership and Enthusiasm*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2Jp4ooh>
- Hoy W.K. and Miskel C.G. (2008). *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. Boston : McGraw-Hill.
- Hyatt, M. (2016). *Four Characteristics of Inspirational Leaders*. Retrieved December 8, 2016, from. <https://bit.ly/2Glb9nt>
- I Need Motivation. (2017). *10 Way to have Amazing Enthusiasm*. Retrieved March 27, 2017, from <https://bit.ly/2Jsg4qa>
- James, G. (2012). *7 Traits of Truly Inspiring Leaders*. Retrieved December 8, 2016, from <https://on.inc.com/2q6nNRV>
- Jeffrey, S. (2016). *10 Attributes of Visionary Leaders*. Retrieved January 26, 2016, from <https://bit.ly/2Js23Je>
- Johnston, D. (2013). *The Self-Confidence Handbook*. Retrieved April 30, 2017, from <https://bit.ly/2Eu5pHR>
- Jones, E.R. (2016). *The 6 Elements Of Trust*. Retrieved January 17, 2017, from <https://bit.ly/2GGvW6Q>
- Juneja, P. (2017). *Self-Motivation at Work*. Retrieved May 4, 2017, from <https://bit.ly/2qejvVv>
- Kaiser, K. L. , & Rudolph, E. J. (1996). In search of meaning : Identifying competencies relevant to evaluation of the community health nursing generalist. *Journal of Nursing Education*, 35(4), 160.
- Kalayjian, A. (2017). *12 Secrets of visionary Leaders*. Retrieved March 15, 2017, from <https://bit.ly/2JvGnf9>

- Kannan, V. (2015). *What are the characteristics of an optimist and a pessimist*. Retrieved January 16, 2017, from <https://bit.ly/2Juwdf1>
- Kelly-Thomas, K. J. (1998). *Clinical and nursing staff development: Current competence, future focus (2 nd ed.)*. Philadelphia: Lippincott.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research (4th ed.)*. Holt, NY: Harcourt College Publishers.
- Kloefkorn, S. (2015). *5 characteristics of the best and most Inspiring leaders*. Retrieved December 8, 2016, from <https://bit.ly/2q2c7jY>
- Krishnan, H. (2014). *Five traits of an inspiring leader*. Retrieved January 12, 2016, from <https://bit.ly/2H7ufAh>
- Kuster,E. (2016). *9 Traits Optimists Have In Common*. Retrieved January 16, 2017, from <https://bit.ly/1NUeUh8>
- Lattimer, C. (2013). *7 Traits of Inspirational People, And What Leaders Can Learn*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2q2nAQA>
- Lewis, C. (2014). *Top traits of a good and reliable leader*. Retrieved January 12, 2017, from <https://bit.ly/2Eu6rUf>
- Lint, I.V. (2016). *Nine Characteristics of Enthusiastic People*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2Eu6GPd>
- Makikangas, A., Feldt, T. and Kinnunen, U. (2007). *Warr's scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics*, *Work & Stress*, 21(3), 197-219.
- Manguel, A. (2015). *Curiosity*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Marcdante, M. (2013). *Six characteristics of highly enthusiastic people*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2GFAPKN>
- Marcus, K. (2013). *Seven qualities of visionary leaders*. Retrieved January 12, 2017, from <https://bit.ly/2lCJrom>
- Martin, A. (1990). *The Globalization Age State and Society Beyond Medernity*. California : Stanford University.
- Maxwell, J. C. (2008). *Leadership gold: Lessons I've learned from a lifetime of leading*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Maxwell, J. C. (2011). *5 Attributes of Inspirational Leaders*. Retrieved January 8, 2017, from <https://bit.ly/2JuDAmy>
- Mazzaferro, A. (2017). *Characteristics of an Optimist*. Retrieved January 17, 2017, from <https://bit.ly/2qgS94m>

- McGowan, J. (2012). *The 3 Elements of Trust*. Retrieved January 17, 2017, from <https://bit.ly/2JuLvA3>
- Mendler, A. (2017). *Curiosity Strengths of Mind*. Retrieved. Retrieved on May 30, 2017, from <https://bit.ly/2Ei3dmH>
- Merriam-webster online dictionary. (2017 A). *Definition of imaginative*. Retrieved April 15, 2017, from <https://bit.ly/2qdrPZv>
- Merriam-webster online dictionary. (2017 B). *Definition of curious*. Retrieved May 30, 2017, from <https://bit.ly/2lzQEWo>
- Montgomery, L. (2015). *3 characteristics of a visionary leader*. Retrieved January 26, 2016, from. <https://bit.ly/2ICv1VD>
- Moorman, C., Zaltman, G., & Deshpand, R. (1992). Relationships Between Providers and Users of Market Research: The Dynamics of Trust Within and Between Organizations. *Journal of Marketing Research*, 29 (August), 314-29.
- Moran, G. (2013). *5 keys to inspiring leadership*. Retrieved January 12, 2016, from <https://bit.ly/1q5CTFq>
- Morgan, M. P., & Hunt. (2015). *The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing*. Retrieved January 12, 2016, from. <https://bit.ly/2MyTY6O>
- Morley, P. (2013). *11 Characteristics of Visionary Leaders*. Retrieved January 12, 2016, from. <https://bit.ly/2GlaqhV>
- Newlands, M. (2015). *7 Characteristics of Inspiring Leaders*. Retrieved December 8, 2016, from <https://bit.ly/1QfzIFY>
- Norman, P. (2016). *10 Powerful Traits of Optimistic People*. Retrieved January 17, 2017, from <https://bit.ly/2IAOkP0>
- Northouse, P.G. (2010). *Leadership: Theory and practice*. 5th ed. California: SAGE Publication.
- PA-Marketing. (2011). *Positive Attitude*. Retrieved May 5, 2017, from <https://bit.ly/2qeocCG>
- Parker, B.R. (2010). *Characteristics of an Enthusiastic Person*. Retrieved on January 15, 2017, from <https://bit.ly/2qg7nqf>
- Patrick, M. (2017). *Characteristics of Visionary Leadership*. Retrieved January 12, 2016, from <https://bit.ly/2GKp1t6>
- Pease, P.G. (2016). *The attributes of optimism*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2Hhz4ah>
- Pierce, R. (2015). *What the Risk Takers Say*. Retrieved on April 15, 2017, from <https://bit.ly/2EtFnof>

- Pierce, S. (2013). *Why Taking Risks Comes With Great Rewards*. Retrieved April 25, 2017, from <https://bit.ly/2qemkKa>
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Piscione, D. P. (2014). *The 7 Characteristics of Bold Risk-takers*. Retrieved April 20, 2017, from <https://bit.ly/2Ju6Nhx>
- Popcak, G. K. (2016). *The 4 traits of trustworthy people*. Retrieved March 29, 2017, from <https://bit.ly/2qcZvqk>
- Power, R. (2014). *Three powerful traits of inspirational leaders*. Retrieved January 12, 2016, from <https://on.inc.com/1uUYvnt>
- Price, K. (2001). *Thinking positively about the future is good for you*. Retrieved May 5, 2017, from <https://bit.ly/2qfC3YC>
- Prime. (2015). 8 Leadership qualities to motivate and inspire your team. *The Prime Times newsletter for all the latest news*. Retrieved February 5, 2017, from <https://bit.ly/2lv0mcO>
- Rao, L. (2015). *Overall view of Inspirational Leadership*. Retrieved January 20, 2017, from <https://bit.ly/2qedv2c>
- Renahan, M. (2015). *13 Habits of Incredibly Curious People*. Retrieved April 30, 2017, from <https://bit.ly/2GKAZ6e>
- Rigby, D. (2016). *Four essential components of trust*. Retrieved March 25, 2017, from <https://bit.ly/2Hh7cDa>
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior : Concepts Controversies and Applications*. York : Prentice – Hall Inc.
- Roberts, C. (2017). *Characteristics of Visionary Leadership*. Retrieved January 26, 2016, from <https://bit.ly/2Hjga2C>
- Roberts, F. (2016). *7 essential traits of inspirational leader*. Retrieved December 8, 2016, from <https://bit.ly/2GPhaxM>
- Rogers, E. M., & Shoemaker, E. F. (1971). *Communication of innovation: Across – cultural approach*. New York: The Free Press.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations Fourth Edition*. Retrieved January 15, 2018, from <https://bit.ly/2t3HoXJ>
- Russell, J. F. (2008). *Enthusiastic Educational Leadership*. Retrieved January 15, 2017, from <https://bit.ly/2GZJ4aD>
- Schwieters, N. (2015). *Ten digital trust challenges*. Retrieved March 25, 2017, from <https://pwc.to/1P8LhKh>

- Selkmarch, J. (2016). *7 Ways To Become A More Optimistic Person*. Retrieved on January 17, 2017, from <https://bit.ly/2EtYC0Q>
- Shell, D. F., Colvin, C., & Bruning, R. H. (1995). Self-efficacy, attributions, and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement: Grade-level and achievement-level differences. *Journal of Educational Psychology*, 386-398.
- Strang, S. (2014). *7 Inspiring Leaders and the Traits That Made Them Great*. Retrieved December 8, 2016, from <https://bit.ly/1fPCT6B>
- Sztompka, P. (1999). *Trust: A Sociological Theory*. Cambridge, Cambridge University Press. Retrieved April 25, 2017, from <https://bit.ly/2Euu3YS>
- Tacq, J. (1997). *Multivariate Analysis Techniques In Social Science Research: From problem to analysis*. London: SAGE Publications Ltd.
- Thom, D. H., Hall, M. A., & Pawlson, L. G. (2004). *Measuring patients' trust in their physicians when assessing quality of care*. *Health Affairs*; July/August 124-132.
- 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>
- Trathen, D. (2014). *12 characteristics of optimists*. Retrieved January 18, 2017, from <https://bit.ly/2JuKeJl>
- Vozza, S. (2015). *8 Habits of Curious People*. Retrieved April 29, 2017, from <https://bit.ly/2rj6zAJ>
- Warr, P, B. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weber, P. (2013). *Becoming An Inspirational Leader*. Retrieved April 20, 2017, from <https://bit.ly/2uNd98c>
- 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.
- Wiersma, W. (1995). *Research Methods in Education : An Introduction*. Boston : Allyn and Bacon.
- WorkVenture. (2015). *Enthusiasm for the new date*. Retrieved April 29, 2017, from <https://bit.ly/2GKvlRA>
- Yell, G. (2017). *Top tips for effective risk-taking*. Retrieved April 28, 2017, from <https://bit.ly/2JsoQo6>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อความ
และดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ



**แบบตรวจสอบการใช้ภาษาของข้อคำถาม
และดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ
สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ**

คำชี้แจง

1) ขอความกรุณาท่านให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ภาษาของข้อคำถามว่าสามารถใช้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน

2) ขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามในตาราง (คอลัมน์ที่ 3) ว่ามีเนื้อหาและใจความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้ (คอลัมน์ที่ 2) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (คอลัมน์ที่ 1) หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

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

ขอขอบคุณ

นายวัลลภ ภูจอมจิตร
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ ตัวบ่งชี้ และข้อความถาม ของแต่ละองค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความถาม	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
องค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์(Visionary)						
1. กล้าเสี่ยง(risk-taker) บุคคลกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมั่นที่จะทำหายทำในสิ่งใหม่ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	1) กล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเอง กับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 2) กล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่ 3) ทำหายทำในสิ่งใหม่ๆ 4) กล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	1) ท่านกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ				
		2) ท่านกล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่				
		3) ท่านกล้าที่จะทำหายทำในสิ่งใหม่ๆ				
		4) ท่านกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ				
2. มีจินตนาการ (imaginative) ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ	1) ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) นำความรู้ไปใช้งานจริง 3) แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น 4) ทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ	1) ท่านมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์				
		2) ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง				
		3) ท่านสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้				
		4) ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จได้				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติกร (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change) กระบวนการตัดสินใจที่เกิดทางจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นนำไปใช้โดยผ่านการไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติหรือยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้นนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	1) กระบวนการตัดสินใจ 2) รับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น 3) การไตร่ตรอง ทดลองทำและนำไปปฏิบัติ 4) ยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง 5) ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ	1) ท่านมีกระบวนการในการตัดสินใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่				
		2) ท่านมีจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น				
		3) ท่านมีการไตร่ตรอง ทดลองทำ และนำนวัตกรรมใหม่ไปปฏิบัติ				
		4) ท่านมีการยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง				
		5) ท่านมีการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ				
องค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ(trust)						
4. มีความสามารถ (ability) สมรรถภาพและความชำนาญของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือธุรกรรมใดๆ โดยใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ตามที่ตั้งใจไว้ตามวัตถุประสงค์	1) มีสมรรถภาพที่จะทำภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ 2) ใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะเพื่อให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง 3) มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย	1) ท่านมีสมรรถภาพที่จะทำภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ				
		2) ท่านสามารถใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะเพื่อให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง				
		3) ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมาย				
5. มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) คนที่สามารถที่จะ ได้รับความไว้วางใจ จะประพฤติในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้วางานนั้นจะหนักหรือ	1) มีความคงเส้นคงวา รักษาความสัตย์สัญญา 2) วางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์	1) ท่านมีพฤติกรรมที่เส้นคงวา รักษาความสัตย์สัญญาในการทำงาน				
		2) ท่านสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติการ (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความถาม	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
บุคคลที่สามารถคาดหวังในการปฏิบัติงานได้	3) เป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กร 4) ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6) มีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของตนเอง	3) ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้				
		4) ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่				
		5) ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ				
		6) ท่านมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของตนเองเสมอ				
6. มีความซื่อสัตย์ (integrity) การแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัยจากรู้สึกลำเอียงหรืออคติ ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมมีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อ วิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่ห์กล โศดโกธ ทั้งทางตรงและทางอ้อม รับผิดชอบต่อตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง	1) แสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น 2) ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม 3) ไม่ใช่เล่ห์กล โศดโกธ ทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) ไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม 5) รับผิดชอบต่อตนเอง 6) ปฏิบัติอย่างหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง	1) ท่านมีการแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น				
		2) ท่านมีความไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม				
		3) ท่านไม่ใช่เล่ห์กล โศดโกธ ทั้งทางตรงและทางอ้อม				
		4) ท่านไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม 5) ท่านรับผิดชอบต่อตนเอง 6) ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติกร (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความ (3)	การใช้ภาษาของข้อความ	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
องค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)						
7. รักในสิ่งที่ทำ การแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงาน มีความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึก สนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	1) การแสดงอารมณ์ในทางบวก 2) เกิดความรักในงาน 3) มีความพึงพอใจในงาน 4) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 5) มีความตื่นตัวในการทำงาน 6) มีชีวิตชีวาในการทำงาน	1) ท่านมีการแสดงอารมณ์ทางบวกในการทำงาน				
		2) ท่านมีความรักในงานที่ท่านทำ				
		3) ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ				
		4) ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน				
		5) ท่านมีความตื่นตัวในการทำงาน				
		6) ท่านมีชีวิตชีวาในการทำงาน				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติกร (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความคำถาม (3)	การใช้ภาษาของข้อความคำถาม	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
8. มีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง	1) พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ 2) ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 3) เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 4) มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง	1) ท่านมีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้				
		2) ท่านมีพฤติกรรมในการค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ				
		3) ท่านมีแรงผลักดันที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ				
		4) ท่านมีความพยายามและมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง				
9. มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development) พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง มีการตั้งเป้าหมายที่ทำให้ท้าทายและ นำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1) การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม 2) มีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน 3) ทำหน้าที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง 4) นำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 5) มีการตั้งเป้าหมายที่ทำให้ท้าทาย	1) ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม				
		2) ท่านมีความพยายามและมุ่งมั่นในการที่จะทำงาน				
		3) ท่านสามารถทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง				
		4) ท่านมีการนำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์				
		5) ท่านมีการตั้งเป้าหมายที่ทำให้ท้าทาย				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติกร (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความ (3)	การใช้ภาษาของข้อความ	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
องค์ประกอบหลักมองในแง่ดี (Optimistic)						
10. มั่นใจในตัวเอง (self-confidence) การมีศรัทธาในตนเอง เชื้อมั่น เชื่อถือในคุณค่า ความสามารถ รูปลักษณ์ บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความรู้และหัวใจของตัวเอง ทำให้ไม่มีความประหมา มีความกล้า ความแน่ใจ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดทางบวกว่าตนเองสามารถทำได้และทำสำเร็จและมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวอยู่เสมอ	1) ศรัทธาในตนเอง 2) ไม่มีความประหมา 3) มีความกล้า กล้าทำ 4) มีความคิดเป็นของตนเอง	1) ท่านมีความศรัทธาในตนเอง				
		2) ท่านไม่มีความประหมา				
		3) ท่านมีความกล้า กล้าทำ				
		4) ท่านมีความคิดเป็นของตนเอง				
11. สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self) กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปอย่างมีทิศทางที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1) มีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง 2) มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 3) สร้างความท้าทายในงานที่ทำ 4) การนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	1) ท่านมีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง				
		2) ท่านมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน				
		3) ท่านสามารถสร้างความท้าทายในงานที่ทำ				
		4) ท่านมีวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร				

องค์ประกอบย่อย และ นิยามเชิงปฏิบัติกร (1)	ตัวบ่งชี้ (2)	ข้อความ (3)	การใช้ภาษาของข้อความ	ความสอดคล้อง		
				+1	0	-1
12. มองในเชิงบวก (look positive) แนวคิดที่ช่วยให้เรามีความสุข เข้าใจคนอื่นได้รอบด้านยิ่งขึ้น และไม่รู้สึกรอคติ เป็นการมองส่วนดีของผู้อื่นอย่างมีหลักการและรอบคอบ เน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรคอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ ให้กับตนเองในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถสร้างการต่อยอดทางความคิดได้ในอนาคตของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) เข้าใจคนอื่น 2) มองส่วนดีของผู้อื่น 3) ต่อยอดทางความคิดในอนาคต 4) ไม่ใส่ใจอุปสรรค 5) คิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ	1) ท่านมีความเข้าใจคนอื่น				
		2) ท่านมองส่วนดีของผู้อื่น				
		3) ท่านมีการต่อยอดทางความคิดในอนาคต				
		4) ท่านมีการเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรค				
		5) ท่านมีการคิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ				

ภาคผนวก ข.

ผลการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา

ตารางแสดงผลการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา

ข้อ ที่	ข้อความ	ไม่มีการ แก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
1	ท่านกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ	✓	
2	ท่านกล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่	✓	
3	ท่านกล้าที่จะท้าทายทำในสิ่งใหม่ๆ	✓	
4	ท่านกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	✓	
5	ท่านมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์	✓	
6	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่าง สร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง	✓	
7	ท่านสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปช่วย แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	✓	
8	ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จได้	✓	
9	ท่านมีกระบวนการในการตัดสินใจที่จะรับเอา นวัตกรรมใหม่	✓	
10	ท่านมีจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น	✓	
11	ท่านมีการไตร่ตรอง ทดลองทำ และนำ นวัตกรรมใหม่ไปปฏิบัติ	✓	
12	ท่านมีการยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง	✓	
13	ท่านมีการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติด้วยความ เต็มใจ	✓	
14	ท่านมีสมรรถภาพที่จะทำภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ		ท่านมีความสามารถและ ศักยภาพที่จะทำภารกิจ ต่างๆ ให้สำเร็จ
15	ท่านสามารถใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะเพื่อให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จ ลุล่วง	✓	
16	ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่รับ มอบหมาย	✓	
17	ท่านมีพฤติกรรมที่เส้นคงวา รักษาความ สำัญในการทำงาน		ท่านมีความคงเส้นคงวาและ รักษาในค่ามั่นสำัญ
18	ท่านสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุก สถานการณ์	✓	

ข้อ ที่	ข้อความ	ไม่มีการ แก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
19	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้	✓	
20	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่	✓	
21	ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	
22	ท่านมีการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของตนเองเสมอ	✓	
23	ท่านมีการแสดงออกถึงความเคารพในตนเองและความเคารพต่อผู้อื่น		ท่านมีการแสดงออกถึงความเคารพต่อตนเองและผู้อื่น
24	ท่านมีความไม่เอาเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม	✓	
25	ท่านไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม	✓	
26	ท่านไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม	✓	
27	ท่านรับรู้หน้าที่ของตนเอง		ท่านตระหนักและรับรู้หน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ
28	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง	✓	
29	ท่านมีการแสดงอารมณ์ทางบวกในการทำงาน	✓	
30	ท่านมีความรักในงานที่ทำ	✓	
31	ท่านมีความพึงพอใจในงานทำ	✓	
32	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน		
33	ท่านมีความตื่นตัวในการทำงาน	✓	
34	ท่านมีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้	✓	
35	ท่านมีพฤติกรรมในการค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ	✓	
36	ท่านมีแรงผลักดันที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ	✓	
37	ท่านมีความพยายามและมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง	✓	
38	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสม		ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างเหมาะสม
39	ท่านมีความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงาน		ท่านมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน
40	ท่านสามารถทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง	✓	

ข้อ ที่	ข้อความ	ไม่มีการ แก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
41	ท่านมีการนำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์	✓	
42	ท่านมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย	✓	
43	ท่านมีความศรัทธาในตนเอง	✓	
44	ท่านไม่มีความประหม่า	✓	
45	ท่านมีความกล้า กล้าทำ	✓	
46	ท่านมีความคิดเป็นของตนเอง	✓	
47	ท่านมีแรงขับเคลื่อนในตัวเอง	✓	
48	ท่านมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน	✓	
49	ท่านสามารถสร้างความท้าทายในงานที่ทำ		
50	ท่านมีวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	✓	
51	ท่านมีความเข้าใจคนอื่น	✓	
52	ท่านมองส่วนดีของผู้อื่น		ท่านมักจะมองส่วนดีของผู้อื่น
53	ท่านมีการต่อยอดทางความคิดในอนาคต	✓	
54	ท่านมีการเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรค	✓	
55	ท่านมีการคิดอย่างมีหลักการและรอบคอบ		ท่านมีการคิดอย่างมีหลักการและมีความรอบคอบ

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ของข้อคำถาม
แต่ละข้อจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบหลักที่ 1 มีวิสัยทัศน์ (Visionary)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 กล้าเสี่ยง (risk-taker)							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีจินตนาการ (imaginative)							
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)							
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 2 มีความน่าไว้วางใจ (trust)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 มีความสามารถ (ability)							
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีความน่าเชื่อถือ (reliability)							
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีความซื่อสัตย์ (integrity)							
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 3 มีความกระตือรือร้น (enthusiasm)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)							
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)							
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)							
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบหลักที่ 4 มองในแง่ดี (Optimistic)							
องค์ประกอบย่อยที่ 1 มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)							
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 2 สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)							
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มองในเชิงบวก (look positive)							
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ.ดร.ศักดินาภรณ์ นันทิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. ผศ.ดร.ภัครวรรณ สิทธิประภาพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำนักวิชาเวชศาสตร์ชะลอวัยและ
ฟื้นฟูสุขภาพ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
3. ดร. ศุภสิน ภูศรีโสม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 3
4. ดร. วิโรจน์ ค้อไผ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนกุดโดน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
5. ดร. ปุณิกาญจน์ ภูเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
จังหวัดกาฬสินธุ์



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๕๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.ศักดิ์นาภรณ์ นันทิ

ด้วย นายวัลลภ ภูจอมจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๘ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๙๕ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๕๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.ภัครวรรธน์ สิทธิประภาพร

ด้วย นายวัลลภ ภูจอมจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๘ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๙๕ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๕๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.ศุภสิน ภูศรีโสม

ด้วย นายวัลลภ ภูจอมจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๘ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๙๕ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว ๕๕๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.วิโรจน์ ค้อไผ่

ด้วย นายวัลลภ ภูจอมจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๘ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๙๕ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒



ที่ ศธ๖๐๑๒/ว ๕๕๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.ปุ่นกาญจน์ ภูเงิน

ด้วย นายวัลลภ ภูจอมจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๘ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในการนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๙๕ โทรสาร ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบ
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

กราบเรียน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นายวัลลภ ภูจอมจิตร นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา คือ 1) พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร. 2) ดร. ประยุทธ์ ชูสอน ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณาข้อมูลจากท่าน ดังนั้น ข้าพเจ้า ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออก

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืน โดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ/ขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

วัลลภ ภูจอมจิตร

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย หญิง

2.อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

- ไม่เกิน 5 ปี
 6 -10 ปี
 11-20 ปี
 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมที่แสดงออก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีการปฏิบัติ/พฤติกรรมอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้
5 = มากที่สุด 4= มาก 3= ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรม				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 มีวิสัยทัศน์ (Visionary)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 กล้าเสี่ยง (risk-taker)						
1	ท่านกล้าที่จะเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
2	ท่านกล้าที่จะลองเผชิญกับสิ่งใหม่					
3	ท่านกล้าที่จะทำทนายทำในสิ่งใหม่ๆ					
4	ท่านกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีจินตนาการ (imaginative)						
5	ท่านมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์					
6	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการคิดอย่างสร้างสรรค์ไปใช้งานได้จริง					
7	ท่านสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ไปช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					
8	ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ช่วยในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จได้					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (accepting change)						
9	ท่านมีกระบวนการในการตัดสินใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่					
10	ท่านมีจิตใจที่จะรับเอานวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น					
11	ท่านมีการไตร่ตรอง ทดลองทำ และนำนวัตกรรมใหม่ไปปฏิบัติ					
12	ท่านมีการยอมรับนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลง					
13	ท่านมีการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ					
องค์ประกอบหลักที่ 2 มีความน่าไว้วางใจ (trust)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 มีความสามารถ (ability)						
14	ท่านมีความสามารถและศักยภาพที่จะทำภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ					
15	ท่านสามารถใช้ความมีฝีมือ ความมีทักษะ ความมีสมรรถนะ เพื่อให้งานนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วง					
16	ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรม				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีความน่าเชื่อถือ (reliability)						
17	ท่านมีความคงเส้นคงวาและรักษาในคำมั่นสัญญา					
18	ท่านสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์					
19	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นในองค์กรได้					
20	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่					
21	ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ท่านมีการพัฒนาความรู้และความชำนาญของตนเองเสมอ					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีความซื่อสัตย์ (integrity)						
23	ท่านมีการแสดงออกถึงความเคารพต่อตนเองและผู้อื่น					
24	ท่านมีความไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม					
25	ท่านไม่ใช่เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม					
26	ท่านไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดีศีลธรรม					
27	ท่านตระหนักและรับรู้หน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ					
28	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และถูกต้อง					
องค์ประกอบหลักที่ 3 มีความกระตือรือร้น (enthusiasm)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 รักในสิ่งที่ทำ (be passionate)						
29	ท่านมีการแสดงอารมณ์ทางบวกในการทำงาน					
30	ท่านมีความรักในงานที่ทำ					
31	ท่านมีความพึงพอใจในงานทำ					
32	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
33	ท่านมีความตื่นตัวในการทำงาน					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity)						
34	ท่านมีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้					
35	ท่านมีพฤติกรรมในการค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ					
36	ท่านมีแรงผลักดันที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ					
37	ท่านมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง (self-development)						
38	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองได้อย่างเหมาะสม					
39	ท่านมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน					
40	ท่านสามารถทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง					
41	ท่านมีการนำความสามารถที่ซ่อนเร้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์					

ข้อ	การปฏิบัติ/พฤติกรรม	ระดับปฏิบัติ/พฤติกรรม				
		มากที่สุด		น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
42	ท่านมีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย					
องค์ประกอบหลักที่ 4 มองในแง่ดี (optimistic)						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 มั่นใจในตัวเอง (self-confidence)						
43	ท่านมีความศรัทธาในตนเอง					
44	ท่านไม่มีความประหม่า					
45	ท่านมีความกล้าคิด กล้าทำ					
46	ท่านมีความคิดเป็นของตนเอง					
องค์ประกอบย่อยที่ 2 สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (motivation for self)						
47	ท่านมีแรงขับเชิงบวกในตัวเอง					
48	ท่านมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน					
49	ท่านสามารถสร้างความท้าทายในงานที่ทำ					
50	ท่านมีวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร					
องค์ประกอบย่อยที่ 3 มองในเชิงบวก (look positive)						
51	ท่านมีความเข้าใจคนอื่น					
52	ท่านมักจะมองส่วนดีของผู้อื่น					
53	ท่านมีการต่อยอดทางความคิดในอนาคต					
54	ท่านมีการเน้นย้ำที่โอกาสแทนที่จะใส่ใจอุปสรรค					
55	ท่านมีการคิดอย่างมีหลักการและมีความรอบคอบ					

ภาคผนวก ฉ

หนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว๖๘๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย ด้วย นายวัลลภ ภูจอมจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๘ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” โดยมี พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร. และ ดร. ประยุทธ์ ชูสอน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

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

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี



ที่ ศธ ๖๐๑๒/ว๖๘๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....

ด้วย ด้วย นายวัลลภ ภูจอมจิตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๓๐๔๔๐๕๓๒๐๐๘ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” โดยมี พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร. และ ดร. ประยุทธ์ ชูสอน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

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

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถาม

1. ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามโดยรวมของทุกองค์ประกอบหลัก

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V1 V2 V3 V4 V5 V6 V7 V8 V9 V10 V11 V12 V13 V14 V15 V16
V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 V26 V27 V28 V29 V30 V31 V32 V33
V34 V35 V36 V37 V38 V39 V40 V41 V42 V43 V44 V45 V46 V47 V48 V49 V50
V51 V52 V53 V54 V55
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	244.47	407.568	.716	.975
V2	244.60	403.145	.682	.974
V3	244.73	398.547	.755	.974
V4	244.60	406.593	.600	.975
V5	245.23	393.082	.713	.974
V6	245.10	403.748	.596	.975
V7	245.00	399.931	.716	.974
V8	244.87	403.292	.693	.974
V9	245.07	390.892	.758	.974
V10	244.80	404.372	.565	.975
V11	245.20	395.614	.741	.974

V12	244.83	398.213	.698	.974
V13	244.90	400.645	.664	.975
V14	244.80	398.993	.669	.975
V15	244.90	403.128	.623	.975
V16	244.90	401.128	.644	.975
V17	244.63	408.999	.449	.975
V18	244.73	406.133	.495	.975
V19	244.83	409.661	.377	.975
V20	244.73	409.375	.400	.975
V21	244.93	403.306	.621	.975
V22	244.83	403.454	.604	.975
V23	244.67	404.161	.601	.975
V24	244.63	411.964	.291	.975
V25	244.43	411.771	.469	.975
V26	244.57	411.633	.336	.975
V27	244.53	408.878	.525	.975
V28	244.57	407.702	.478	.975
V29	244.80	406.166	.550	.975
V30	244.67	402.299	.688	.974
V31	244.60	406.869	.585	.975
V32	244.77	402.392	.656	.975
V33	244.77	404.737	.626	.975
V34	244.67	400.989	.749	.974
V35	244.67	403.747	.711	.974
V36	244.73	400.685	.740	.974
V37	244.73	400.340	.755	.974
V38	244.83	403.178	.697	.974
V39	244.67	403.540	.630	.975
V40	244.93	400.823	.733	.974
V41	245.00	400.483	.772	.974
V42	244.87	409.775	.372	.975
V43	244.57	402.875	.719	.974
V44	245.20	393.338	.771	.974
V45	244.93	391.995	.823	.974
V46	244.87	400.809	.654	.975
V47	244.80	402.648	.641	.975
V48	244.77	401.633	.690	.974
V49	244.87	400.740	.604	.975
V50	244.80	401.476	.784	.974
V51	245.07	402.478	.714	.974
V52	244.77	405.357	.595	.975

V53	244.80	401.614	.777	.974
V54	244.83	400.282	.745	.974
V55	244.93	397.582	.795	.974

2. ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามองค์ประกอบหลักมีวิสัยทัศน์

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V1 V2 V3 V4 V5 V6 V7 V8 V9 V10 V11 V12 V13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	13

3. ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามองค์ประกอบหลักมีความน่าไว้วางใจ

```
DATASET CLOSE DataSet1.
RELIABILITY
/VARIABLES=V14 V15 V16 V17 V18 V19 V20 V21 V22 V23 V24 V25 V26 V27
V28
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	15

4. ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามองค์ประกอบหลักมีความกระตือรือร้น

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V29 V30 V31 V32 V33 V34 V35 V36 V37 V38 V39 V40 V41 V42
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	14

5. ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (alpha coefficient of reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามองค์ประกอบหลักมองในแง่ดี

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V43 V44 V45 V46 V47 V48 V49 V50 V51 V52 V53 V54 V55
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	13

ภาคผนวก ซ
ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e9 <--> VIS2	9.284	-.015
e10 <--> VIS2	9.893	.018
e10 <--> VIS1	6.102	-.014
e10 <--> e13	5.926	-.021
e12 <--> e9	6.704	.018
e12 <--> e11	9.013	-.027
e6 <--> VIS3	12.504	-.019
e6 <--> VIS2	9.965	.018
e6 <--> e13	4.551	-.019
e6 <--> e9	27.232	-.038
e6 <--> e10	15.855	.034
e6 <--> e5	34.336	.049
e7 <--> VIS1	7.658	-.017
e7 <--> e13	5.906	.022
e7 <--> e11	4.612	.020
e7 <--> e12	15.613	-.035
e8 <--> VIS3	7.010	.015
e8 <--> VIS2	22.942	-.030
e8 <--> VIS1	8.838	.019
e8 <--> e12	7.887	.026
e8 <--> e5	54.822	-.066
e8 <--> e6	4.960	-.021
e8 <--> e7	8.921	.029
e1 <--> e13	8.131	.025
e1 <--> e9	42.716	.048
e1 <--> e10	9.122	-.026
e1 <--> e12	29.087	-.046
e1 <--> e5	16.259	.034
e1 <--> e6	10.235	-.028
e2 <--> VIS3	4.347	.011

	M.I.	Par Change
e2 <--> VIS2	18.517	-.025
e2 <--> e9	7.873	.021
e2 <--> e5	10.859	-.028
e2 <--> e6	16.855	-.036
e2 <--> e8	8.625	.028
e2 <--> e1	25.027	.043
e3 <--> e13	8.834	.028
e3 <--> e9	15.306	-.031
e3 <--> e12	6.599	.024
e3 <--> e1	13.572	-.035
e4 <--> VIS3	9.196	-.015
e4 <--> VIS2	12.965	.020
e4 <--> e13	5.265	-.019
e4 <--> e9	10.694	-.023
e4 <--> e12	4.996	.018
e4 <--> e6	20.148	.037
e4 <--> e7	10.852	-.028
e4 <--> e8	5.568	.021
e4 <--> e3	7.295	.024

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
VI13 <--- VI1	5.961	.077
VI13 <--- VI3	5.462	.063
VI9 <--- VI6	17.173	-.106
VI9 <--- VI1	20.407	.119
VI9 <--- VI3	6.688	-.059
VI9 <--- VI4	4.758	-.057

	M.I.	Par Change
VI10 <--- VI6	10.153	.095
VI10 <--- VI1	5.770	-.074
VI11 <--- VI12	4.360	-.070
VI12 <--- VI11	4.844	-.065
VI12 <--- VI7	9.147	-.088
VI12 <--- VI1	15.420	-.120
VI5 <--- VI6	15.341	.114
VI5 <--- VI8	28.035	-.149
VI5 <--- VI1	8.971	.090
VI5 <--- VI2	4.299	-.061
VI6 <--- VI13	6.170	-.084
VI6 <--- VI9	17.575	-.144
VI6 <--- VI5	14.037	.117
VI6 <--- VI1	7.863	-.088
VI6 <--- VI2	11.106	-.103
VI6 <--- VI4	4.977	.069
VI7 <--- VI12	9.187	-.099
VI7 <--- VI8	4.541	.064
VI7 <--- VI4	7.897	-.090
VI8 <--- VI12	9.303	.105
VI8 <--- VI5	22.253	-.159
VI8 <--- VI7	4.082	.065
VI8 <--- VI2	10.157	.106
VI8 <--- VI4	7.592	.093
VI1 <--- VI13	5.992	.083
VI1 <--- VI9	17.471	.143
VI1 <--- VI12	12.479	-.112
VI1 <--- VI5	6.829	.082
VI1 <--- VI6	4.153	-.062
VI1 <--- VI2	11.541	.105
VI1 <--- VI3	5.481	-.064
VI2 <--- VI5	9.117	-.094

	M.I.	Par Change
VI2 <--- VI6	13.090	-.110
VI2 <--- VI1	12.718	.112
VI3 <--- VI13	6.155	.092
VI3 <--- VI9	5.005	-.084
VI3 <--- VI1	6.928	-.090
VI4 <--- VI13	4.386	-.068
VI4 <--- VI9	5.404	-.076
VI4 <--- VI6	12.761	.104
VI4 <--- VI8	5.045	.063

Modification Indices (Group number 1 - Default model) (Adjusted)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e2 <--> VIS3	4.040	.010
e2 <--> VIS2	5.618	-.013
e4 <--> VIS3	4.336	-.010
e4 <--> e5	6.035	.017

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VI4 <--- VIS1	1.247	.090	13.902	***	par_1
VI3 <--- VIS1	1.428	.103	13.807	***	par_2
VI2 <--- VIS1	1.099	.072	15.166	***	par_3
VI1 <--- VIS1	1.000				

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VI8 <--- VIS2	1.087	.078	14.022	***	par_4
VI7 <--- VIS2	1.023	.068	15.067	***	par_5
VI6 <--- VIS2	.841	.056	15.029	***	par_6
VI5 <--- VIS2	1.000				
VI12 <--- VIS3	1.070	.062	17.153	***	par_7
VI11 <--- VIS3	1.023	.066	15.512	***	par_8
VI10 <--- VIS3	1.124	.065	17.334	***	par_9
VI9 <--- VIS3	1.000				
VI13 <--- VIS3	.767	.058	13.188	***	par_10

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

	Estimate
VI13	.309
VI9	.536
VI10	.519
VI11	.439
VI12	.528
VI5	.514
VI6	.349
VI7	.488
VI8	.530
VI1	.368
VI2	.429
VI3	.565
VI4	.567

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	VI13	VI9	VI10	VI11	VI12	VI5	VI6	VI7	VI8	VI1	VI2	VI3	VI4
VIS3	.063	.133	.120	.113	.163	.079	-.040	.085	.058	-.013	.006	.038	.064
VIS2	.020	.053	.046	.047	.091	.220	-.019	.147	.200	-.014	.007	.046	.051
VIS1	-.016	-.016	.053	.042	.084	.058	-.070	.086	.026	.072	.078	.146	.181

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VIS1	.132	.017	7.751	***	par_33
VIS2	.183	.020	9.314	***	par_34
VIS3	.159	.016	10.191	***	par_35
e4	.156	.012	12.826	***	par_36
e3	.207	.016	13.259	***	par_37
e2	.212	.014	15.174	***	par_38
e1	.226	.014	15.791	***	par_39
e8	.192	.015	12.849	***	par_40
e7	.200	.014	14.743	***	par_41
e6	.242	.015	15.724	***	par_42
e5	.173	.013	13.030	***	par_43
e12	.163	.012	14.173	***	par_44
e11	.213	.014	15.284	***	par_45
e10	.187	.012	14.984	***	par_46
e9	.138	.009	14.769	***	par_47
e13	.210	.013	16.623	***	par_48

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	VIS3	VIS2	VIS1	VI13	VI9	VI10	VI11	VI12	VI5	VI6	VI7	VI8	VI1	VI2	VI3	VI4
VIS3	1.000															
VIS2	.875	1.000														
VIS1	.836	.826	1.000													
VI13	.555	.486	.465	1.000												
VI9	.732	.641	.613	.407	1.000											
VI10	.720	.630	.602	.400	.527	1.000										
VI11	.662	.580	.554	.368	.485	.477	1.000									
VI12	.726	.636	.608	.404	.532	.523	.390	1.000								
VI5	.628	.717	.592	.349	.460	.452	.416	.456	1.000							
VI6	.517	.591	.488	.287	.331	.492	.342	.376	.594	1.000						
VI7	.612	.699	.577	.340	.448	.441	.405	.327	.501	.505	1.000					
VI8	.637	.728	.601	.354	.467	.459	.422	.463	.347	.430	.509	1.000				
VI1	.507	.501	.606	.400	.559	.365	.336	.284	.463	.296	.350	.364	1.000			
VI2	.548	.541	.655	.304	.507	.394	.363	.398	.388	.320	.378	.456	.562	1.000		
VI3	.629	.621	.752	.441	.460	.453	.416	.457	.445	.451	.434	.452	.456	.492	1.000	
VI4	.630	.622	.753	.350	.461	.454	.417	.458	.446	.488	.370	.514	.457	.493	.566	1.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I. Par Change	
e27 <--> TRU3	5.739	-.018
e27 <--> TRU1	7.487	.006
e27 <--> e28	111.087	.109
e23 <--> e28	7.988	-.025
e23 <--> e27	26.390	-.043
e23 <--> e26	8.489	-.022
e24 <--> TRU2	8.958	.015
e24 <--> TRU1	9.468	-.007
e24 <--> e28	11.591	-.032
e24 <--> e23	29.313	.042
e25 <--> e28	8.751	-.027
e25 <--> e27	21.577	-.040
e25 <--> e26	25.731	.039
e25 <--> e23	8.139	.021
e22 <--> TRU3	37.281	.040
e22 <--> TRU1	23.727	-.010
e22 <--> e27	4.616	-.019
e22 <--> e23	13.264	.027
e22 <--> e24	40.971	.052
e21 <--> TRU2	16.976	.017
e21 <--> TRU1	18.084	-.008
e21 <--> e27	6.476	-.020
e21 <--> e23	10.119	.021
e21 <--> e22	41.184	.044
e20 <--> TRU3	18.048	-.026
e20 <--> TRU2	48.604	.031
e20 <--> TRU1	24.262	-.009

	M.I. Par Change	
e20 <--> e23	20.134	-.032
e20 <--> e22	5.575	.017
e20 <--> e21	46.519	.044
e17 <--> TRU2	28.012	-.023
e17 <--> TRU1	30.378	.011
e17 <--> e23	6.796	-.019
e17 <--> e24	44.888	.052
e17 <--> e25	8.044	-.021
e17 <--> e21	23.089	-.032
e18 <--> TRU2	51.405	-.027
e18 <--> TRU1	70.914	.014
e18 <--> e28	6.201	.019
e18 <--> e24	25.333	-.034
e18 <--> e22	22.069	-.030
e18 <--> e21	10.124	-.018
e18 <--> e20	9.268	-.018
e19 <--> TRU3	5.436	-.014
e19 <--> TRU2	15.628	.016
e19 <--> TRU1	8.158	-.005
e19 <--> e28	8.556	-.024
e19 <--> e22	5.911	-.017
e19 <--> e21	20.365	.028
e19 <--> e20	71.561	.055
e14 <--> TRU3	13.652	-.027
e14 <--> TRU2	21.641	.025
e14 <--> TRU1	5.945	-.006
e14 <--> e28	4.448	-.022
e14 <--> e24	8.912	-.027
e14 <--> e21	27.183	.040
e14 <--> e20	12.813	.029

	M.I. Par Change	
e14 <--> e17	15.657	-.033
e14 <--> e19	6.567	.020
e15 <--> e27	6.755	.019
e15 <--> e24	6.793	.018
e15 <--> e25	7.282	-.017
e15 <--> e21	27.354	-.030
e15 <--> e20	7.064	-.016
e15 <--> e17	29.564	.033
e15 <--> e19	4.018	-.011
e16 <--> e28	8.984	.023
e16 <--> e26	4.082	.013
e16 <--> e24	29.367	-.037
e16 <--> e22	50.022	-.046
e16 <--> e20	21.475	-.029
e16 <--> e17	8.105	.018
e16 <--> e18	84.086	.049
e16 <--> e19	5.708	-.014

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I. Par Change	
TR28 <--- TR27	46.990	.202
TR28 <--- TR19	4.029	-.072
TR27 <--- TR28	51.812	.202
TR27 <--- TR23	6.994	-.076
TR27 <--- TR25	5.239	-.062
TR27 <--- TR15	5.805	.078
TR26 <--- TR25	6.345	.061

	M.I. Par Change	
TR23 <--- TR27	11.283	-.081
TR23 <--- TR24	9.368	.072
TR23 <--- TR22	6.089	.063
TR23 <--- TR21	4.036	.054
TR23 <--- TR20	7.223	-.076
TR24 <--- TR28	5.430	-.061
TR24 <--- TR23	7.853	.074
TR24 <--- TR22	16.607	.113
TR24 <--- TR17	15.055	.105
TR24 <--- TR18	5.465	-.069
TR24 <--- TR14	7.431	-.094
TR24 <--- TR16	6.548	-.073
TR25 <--- TR28	4.121	-.050
TR25 <--- TR27	9.246	-.076
TR25 <--- TR26	7.728	.068
TR22 <--- TRU3	7.293	.086
TR22 <--- TR23	16.139	.102
TR22 <--- TR24	31.942	.139
TR22 <--- TR25	8.970	.072
TR22 <--- TR21	12.683	.100
TR22 <--- TR18	5.584	-.067
TR22 <--- TR16	12.663	-.097
TR21 <--- TR22	15.575	.093
TR21 <--- TR20	19.852	.116
TR21 <--- TR17	7.190	-.062
TR21 <--- TR19	8.220	.078
TR21 <--- TR14	21.286	.135
TR21 <--- TR15	8.272	-.073
TR20 <--- TRU3	4.138	-.061
TR20 <--- TR28	4.427	-.049

	M.I. Par Change	
TR20 <--- TR23	15.335	-.094
TR20 <--- TR25	6.617	-.058
TR20 <--- TR21	14.296	.100
TR20 <--- TR19	28.765	.155
TR20 <--- TR14	9.518	.096
TR20 <--- TR16	6.481	-.065
TR17 <--- TR24	16.928	.096
TR17 <--- TR21	7.139	-.071
TR17 <--- TR14	11.773	-.108
TR17 <--- TR15	9.361	.084
TR18 <--- TR24	7.391	-.055
TR18 <--- TR22	8.377	-.063
TR18 <--- TR16	23.754	.109
TR19 <--- TR28	7.580	-.061
TR19 <--- TR21	6.264	.062
TR19 <--- TR20	30.441	.145
TR19 <--- TR14	4.986	.066
TR14 <--- TR28	6.090	-.068
TR14 <--- TR24	8.030	-.077
TR14 <--- TR21	9.448	.095
TR14 <--- TR20	6.282	.082
TR15 <--- TR21	8.660	-.068
TR15 <--- TR17	8.957	.064
TR16 <--- TR28	4.640	.045
TR16 <--- TR24	8.362	-.060
TR16 <--- TR22	19.087	-.098
TR16 <--- TR20	9.279	-.076
TR16 <--- TR18	21.174	.109

Modification Indices (Group number 1 - Default model) (Adjusted)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e18 <--> e28	4.248	.013
e19 <--> e24	4.646	-.013
e14 <--> TRU3	4.366	-.014
e15 <--> e28	5.348	-.015
e15 <--> e27	4.801	.013
e15 <--> e23	5.188	.012

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
TR14 <--- TR28	4.326	-.055

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TR16 <--- TRU1	2.767	.290	9.547	***	par_1
TR15 <--- TRU1	2.553	.268	9.512	***	par_2
TR14 <--- TRU1	1.000				
TR19 <--- TRU2	.737	.038	19.569	***	par_3
TR18 <--- TRU2	.963	.040	24.129	***	par_4
TR17 <--- TRU2	1.000				
TR20 <--- TRU2	.739	.040	18.451	***	par_5
TR21 <--- TRU2	.874	.043	20.451	***	par_6
TR22 <--- TRU2	.927	.044	21.047	***	par_7
TR25 <--- TRU3	1.076	.044	24.233	***	par_8
TR24 <--- TRU3	1.011	.041	24.706	***	par_9
TR23 <--- TRU3	1.000				
TR26 <--- TRU3	.988	.047	20.983	***	par_10
TR27 <--- TRU3	.939	.050	18.811	***	par_11
TR28 <--- TRU3	.849	.050	17.120	***	par_12

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

	Estimate
TR28	.457
TR27	.567
TR26	.614
TR23	.663
TR24	.632
TR25	.676
TR22	.597
TR21	.585
TR20	.464
TR17	.662
TR18	.721
TR19	.499
TR14	.143
TR15	.702
TR16	.743

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	TR28	TR27	TR26	TR23	TR24	TR25	TR22	TR21	TR20	TR17	TR18	TR19	TR14	TR15	TR16
TRU3	.021	.153	.094	.154	.155	.155	-.049	.007	.064	.000	.067	-.017	.020	.063	.088
TRU2	.008	.030	.033	.003	.036	.010	.142	.047	.019	.095	.151	.054	.024	.148	.215
TRU1	.003	.012	.012	.002	.012	.004	.053	.019	.007	.038	.060	.021	.008	.049	.072

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TRU1	.041	.009	4.753	***	par_53
TRU2	.305	.025	12.115	***	par_54
TRU3	.319	.027	11.732	***	par_55
e16	.108	.009	11.906	***	par_56
e15	.113	.008	13.483	***	par_57
e14	.244	.014	17.509	***	par_58
e19	.167	.010	16.341	***	par_59
e18	.110	.009	12.559	***	par_60
e17	.156	.011	14.690	***	par_61
e20	.192	.012	16.321	***	par_62
e21	.165	.011	14.435	***	par_63
e22	.177	.012	14.500	***	par_64
e25	.177	.014	12.747	***	par_65
e24	.190	.014	13.788	***	par_66
e23	.162	.013	12.524	***	par_67
e26	.196	.014	14.485	***	par_68
e27	.215	.015	14.306	***	par_69
e28	.273	.018	15.527	***	par_70

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	TRU3	TRU2	TRU1	TR28	TR27	TR26	TR23	TR24	TR25	TR22	TR21	TR20	TR17	TR18	TR19	TR14	TR15	TR16	
TRU3	1.000																		
TRU2	.872	1.000																	
TRU1	.873	.861	1.000																
TR28	.676	.590	.590	1.000															
TR27	.753	.657	.658	.706	1.000														
TR26	.784	.683	.684	.590	.590	1.000													
TR23	.814	.710	.711	.551	.556	.638	1.000												
TR24	.795	.693	.694	.526	.599	.623	.727	1.000											
TR25	.822	.717	.718	.556	.558	.741	.716	.654	1.000										
TR22	.674	.773	.776	.455	.507	.528	.629	.653	.615	1.000									
TR21	.667	.765	.768	.503	.502	.523	.603	.530	.548	.705	1.000								
TR20	.594	.681	.684	.402	.448	.466	.418	.472	.489	.603	.697	1.000							
TR17	.710	.814	.817	.480	.535	.556	.578	.651	.583	.629	.595	.555	1.000						
TR18	.741	.849	.853	.501	.558	.580	.603	.532	.609	.593	.638	.579	.691	1.000					
TR19	.616	.706	.709	.379	.464	.482	.501	.489	.552	.545	.672	.700	.575	.600	1.000				
TR14	.330	.380	.378	.223	.249	.259	.269	.191	.272	.293	.431	.372	.245	.322	.349	1.000			
TR15	.732	.841	.838	.495	.551	.573	.596	.582	.602	.650	.607	.573	.731	.714	.594	.317	1.000		
TR16	.753	.865	.862	.509	.567	.590	.613	.528	.619	.564	.662	.560	.704	.802	.611	.326	.722	1.000	

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e42 <--> ENT2	6.904	.015
e38 <--> e42	5.749	-.016
e39 <--> e42	15.218	-.025
e39 <--> e38	41.783	.040
e40 <--> ENT1	5.030	-.013
e40 <--> ENT2	6.890	.013
e41 <--> ENT1	9.686	.017
e41 <--> ENT2	16.048	-.020
e41 <--> e42	15.781	.024
e41 <--> e38	12.792	-.021
e33 <--> ENT1	123.515	-.078
e33 <--> ENT2	163.328	.080
e33 <--> e42	4.740	.017
e33 <--> e38	6.923	.020
e33 <--> e40	13.600	.026
e33 <--> e41	28.229	-.037
e29 <--> ENT3	13.176	-.019
e29 <--> ENT1	9.317	.018
e29 <--> e42	15.598	-.026
e29 <--> e33	10.109	-.024
e30 <--> ENT3	26.808	.028
e30 <--> ENT1	8.431	-.018
e30 <--> e39	6.236	.016
e30 <--> e29	5.744	.016
e31 <--> ENT3	5.849	-.013
e31 <--> ENT1	14.086	.022
e31 <--> ENT2	5.618	-.013
e31 <--> e38	4.442	-.014

	M.I.	Par Change
e31 <--> e39	7.903	-.018
e31 <--> e41	4.243	.013
e31 <--> e33	40.306	-.049
e31 <--> e29	6.357	.016
e31 <--> e30	4.876	-.015
e32 <--> ENT1	4.511	.015
e32 <--> ENT2	11.433	-.022
e32 <--> e40	13.325	-.027
e32 <--> e41	13.897	.027
e32 <--> e33	13.610	-.033
e32 <--> e30	19.624	-.035
e32 <--> e31	60.114	.060
e34 <--> e40	20.645	.027
e34 <--> e41	21.539	-.028
e34 <--> e33	121.129	.082
e34 <--> e31	24.136	-.032
e34 <--> e32	14.295	-.029
e35 <--> e39	5.169	-.015
e35 <--> e29	5.292	.016
e35 <--> e30	12.319	-.025
e36 <--> e42	16.275	.026
e36 <--> e38	9.874	-.020
e36 <--> e29	6.187	.015
e36 <--> e30	8.875	-.019
e37 <--> ENT2	5.664	-.012
e37 <--> e38	11.665	.022
e37 <--> e41	5.906	-.014
e37 <--> e33	5.053	.016
e37 <--> e29	20.179	-.028
e37 <--> e30	10.770	.021

	M.I.	Par Change
e37 <--> e34	4.972	-.013
e37 <--> e35	4.133	-.013

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
EN42 <--- EN39	4.485	-.058
EN42 <--- EN29	5.067	-.059
EN42 <--- EN36	9.451	.090
EN38 <--- EN39	12.363	.094
EN38 <--- EN33	4.187	.057
EN38 <--- EN37	5.606	.070
EN39 <--- EN42	5.505	-.058
EN39 <--- EN38	13.623	.090
EN40 <--- EN33	5.261	.060
EN40 <--- EN32	7.146	-.055
EN40 <--- EN34	9.957	.080
EN41 <--- EN42	5.776	.058
EN41 <--- EN38	4.228	-.049
EN41 <--- EN33	11.332	-.086
EN41 <--- EN32	8.570	.059
EN41 <--- EN34	13.125	-.091
EN41 <--- EN37	6.336	-.068
EN33 <--- ENT3	30.704	.214
EN33 <--- ENT2	82.612	.376
EN33 <--- EN42	29.411	.163
EN33 <--- EN38	32.776	.170

	M.I. Par Change	
EN33 <--- EN39	18.422	.131
EN33 <--- EN40	39.771	.193
EN33 <--- EN41	4.590	.062
EN33 <--- EN31	9.145	-.083
EN33 <--- EN32	4.185	-.052
EN33 <--- EN34	164.067	.401
EN33 <--- EN35	53.790	.219
EN33 <--- EN36	54.572	.243
EN33 <--- EN37	62.378	.268
EN29 <--- ENT3	5.332	-.076
EN29 <--- EN42	16.566	-.104
EN29 <--- EN38	4.123	-.051
EN29 <--- EN39	4.145	-.053
EN29 <--- EN40	6.875	-.068
EN29 <--- EN33	5.935	-.067
EN29 <--- EN37	13.714	-.107
EN30 <--- ENT3	6.738	.091
EN30 <--- EN42	9.370	.083
EN30 <--- EN38	9.005	.080
EN30 <--- EN39	11.363	.093
EN30 <--- EN40	6.699	.071
EN30 <--- EN32	6.172	-.057
EN30 <--- EN37	6.110	.076
EN31 <--- ENT3	5.590	-.081
EN31 <--- ENT2	6.276	-.091
EN31 <--- EN38	8.992	-.078
EN31 <--- EN39	11.282	-.090
EN31 <--- EN40	4.663	-.058
EN31 <--- EN33	23.727	-.138
EN31 <--- EN32	19.243	.098

	M.I. Par Change	
EN31 <--- EN34	20.647	-.125
EN31 <--- EN36	4.090	-.058
EN32 <--- ENT2	4.220	-.087
EN32 <--- EN40	6.835	-.082
EN32 <--- EN33	7.967	-.093
EN32 <--- EN30	6.236	-.074
EN32 <--- EN31	14.119	.106
EN32 <--- EN34	12.903	-.116
EN32 <--- EN36	6.187	-.084
EN34 <--- EN40	7.265	.070
EN34 <--- EN33	62.846	.216
EN34 <--- EN31	8.587	-.068
EN34 <--- EN32	7.085	-.057
EN36 <--- EN38	5.604	-.058
EN36 <--- EN30	6.286	-.060
EN37 <--- EN38	7.659	.067
EN37 <--- EN33	6.823	.069
EN37 <--- EN30	8.858	.071
EN37 <--- EN31	4.598	.048

Modification Indices (Group number 1 - Default model) (Adjusted)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e33 <--> e39	5.285	-.012
e29 <--> e40	5.121	-.013
e30 <--> ENT3	6.513	.013
e30 <--> e39	4.322	.012
e32 <--> e39	4.415	.014
e34 <--> ENT3	6.664	.011
e35 <--> ENT3	4.415	-.011
e35 <--> e39	4.358	-.013

	M.I.	Par Change
e37 <--> e31	4.414	.012
e37 <--> e32	4.814	-.014

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
EN29 <--- EN40	4.439	-.052
EN30 <--- EN39	4.773	.057

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EN37 <--- ENT2	.927	.048	19.262	***	par_1
EN36 <--- ENT2	.920	.045	20.378	***	par_2
EN35 <--- ENT2	1.046	.051	20.590	***	par_3
EN34 <--- ENT2	1.000				
EN32 <--- ENT1	1.112	.056	19.910	***	par_4
EN31 <--- ENT1	1.004	.041	24.299	***	par_5
EN30 <--- ENT1	1.064	.048	21.950	***	par_6
EN29 <--- ENT1	1.000				
EN33 <--- ENT1	1.026	.063	16.290	***	par_7
EN41 <--- ENT3	1.130	.050	22.379	***	par_8
EN40 <--- ENT3	1.014	.047	21.773	***	par_9
EN39 <--- ENT3	.989	.040	24.670	***	par_10
EN38 <--- ENT3	1.000				
EN42 <--- ENT3	.965	.049	19.545	***	par_11

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

	Estimate
EN42	.585
EN38	.612
EN39	.635
EN40	.674
EN41	.745
EN33	.847
EN29	.655
EN30	.737
EN31	.591
EN32	.622
EN34	.641
EN35	.631
EN36	.596
EN37	.645

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	EN42	EN38	EN39	EN40	EN41	EN33	EN29	EN30	EN31	EN32	EN34	EN35	EN36	EN37
ENT3	.096	.098	.112	.151	.230	.093	.049	.026	-.029	.019	.010	.030	.003	.059
ENT1	-.044	-.025	-.052	-.007	.034	.739	.136	.291	.040	.173	-.316	.036	.084	-.093
ENT2	-.019	-.008	.015	-.012	.117	-.017	.030	.079	-.033	.041	.210	.170	.136	.252

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ENT2	.226	.020	11.499	***	par_48
ENT1	.271	.023	11.800	***	par_49
ENT3	.244	.022	11.203	***	par_50
e37	.107	.010	11.077	***	par_51
e36	.130	.009	15.084	***	par_52
e35	.145	.011	13.437	***	par_53
e34	.127	.010	12.862	***	par_54
e32	.204	.018	11.591	***	par_55

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e31	.189	.014	13.817	***	par_56
e30	.110	.012	9.362	***	par_57
e29	.143	.011	13.239	***	par_58
e33	.052	.020	2.557	.011	par_59
e41	.107	.009	11.403	***	par_60
e40	.121	.009	14.155	***	par_61
e39	.137	.010	14.236	***	par_62
e38	.155	.011	14.062	***	par_63
e42	.161	.011	14.219	***	par_64

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	ENT3	ENT1	ENT2	EN42	EN38	EN39	EN40	EN41	EN33	EN29	EN30	EN31	EN32	EN34	EN35	EN36	EN37
ENT3	1.000																
ENT1	.759	1.000															
ENT2	.833	.776	1.000														
EN42	.765	.581	.637	1.000													
EN38	.782	.594	.651	.598	1.000												
EN39	.797	.605	.663	.578	.726	1.000											
EN40	.821	.623	.684	.628	.642	.654	1.000										
EN41	.863	.655	.719	.712	.652	.687	.709	1.000									
EN33	.699	.920	.714	.534	.547	.557	.587	.506	1.000								
EN29	.615	.809	.628	.399	.481	.490	.505	.530	.488	1.000							
EN30	.652	.859	.666	.499	.510	.519	.535	.562	.538	.695	1.000						
EN31	.584	.769	.597	.447	.457	.465	.479	.547	.439	.722	.660	1.000					
EN32	.599	.789	.612	.458	.468	.477	.444	.564	.455	.638	.580	.750	1.000				
EN34	.667	.621	.801	.510	.522	.531	.607	.503	.742	.503	.533	.434	.417	1.000			
EN35	.661	.616	.794	.506	.517	.527	.543	.571	.567	.499	.450	.474	.486	.636	1.000		
EN36	.643	.599	.772	.567	.503	.512	.528	.555	.551	.485	.436	.461	.430	.618	.613	1.000	
EN37	.669	.623	.803	.511	.566	.533	.549	.521	.606	.428	.525	.479	.491	.571	.567	.620	1.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e55 <--> OPT1	9.754	.017
e51 <--> OPT3	16.721	-.018
e51 <--> OPT2	14.012	.015
e51 <--> e55	14.555	-.025
e52 <--> e55	6.641	.015
e52 <--> e51	5.664	-.014
e53 <--> OPT3	12.766	.014
e53 <--> OPT2	9.554	-.011
e53 <--> e55	8.910	-.018
e53 <--> e51	13.296	.022
e54 <--> e55	14.008	.020
e54 <--> e51	13.297	-.019
e54 <--> e53	9.553	.015
e47 <--> OPT3	4.424	-.010
e47 <--> OPT2	22.729	-.019
e47 <--> OPT1	117.680	.061
e47 <--> e51	5.160	.016
e47 <--> e54	7.595	-.015
e48 <--> OPT2	5.491	.008
e48 <--> OPT1	5.326	-.011
e48 <--> e55	4.799	.013
e48 <--> e53	38.696	-.034
e48 <--> e54	5.446	.011
e49 <--> OPT1	34.687	-.029
e49 <--> e55	7.258	-.017
e49 <--> e53	6.633	.015
e49 <--> e47	5.451	-.015
e49 <--> e48	4.692	.011
e50 <--> e51	8.259	.018
e50 <--> e47	31.533	-.037

	M.I.	Par Change
e50 <--> e49	7.800	.016
e43 <--> OPT3	23.772	.026
e43 <--> OPT1	5.303	-.015
e43 <--> e51	8.121	.023
e43 <--> e53	4.555	.016
e43 <--> e49	6.288	-.019
e43 <--> e50	4.136	-.015
e44 <--> OPT2	9.172	-.013
e44 <--> e51	10.785	.023
e44 <--> e49	14.302	-.025
e45 <--> OPT3	17.174	-.018
e45 <--> OPT2	13.044	.014
e45 <--> e54	9.128	-.016
e45 <--> e47	28.637	.036
e45 <--> e48	14.314	-.021
e45 <--> e50	14.979	.023
e46 <--> e55	17.614	.027
e46 <--> e51	9.213	-.019
e46 <--> e52	6.746	.015
e46 <--> e53	6.908	-.016
e46 <--> e47	46.070	.046
e46 <--> e49	8.087	-.017
e46 <--> e50	12.540	-.021
e46 <--> e43	8.888	-.023
e46 <--> e44	7.499	.018

Variations: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
OP55 <--- OP51	5.534	-.066
OP55 <--- OP46	12.675	.105
OP51 <--- OP55	7.509	-.084
OP51 <--- OP53	4.355	.059
OP51 <--- OP47	5.611	.067
OP51 <--- OP50	7.082	.080
OP51 <--- OP43	9.920	.086
OP51 <--- OP44	9.794	.083
OP53 <--- OP55	4.610	-.062
OP53 <--- OP51	5.122	.059
OP53 <--- OP48	20.402	-.133
OP53 <--- OP46	7.332	-.074
OP54 <--- OP55	7.282	.066
OP54 <--- OP51	5.163	-.051
OP54 <--- OP47	4.563	-.049
OP54 <--- OP45	5.789	-.052
OP47 <--- OPT1	28.097	.230
OP47 <--- OP54	4.833	-.073
OP47 <--- OP50	12.346	-.111
OP47 <--- OP43	10.832	.096
OP47 <--- OP44	12.303	.098
OP47 <--- OP45	44.185	.189
OP47 <--- OP46	59.957	.240
OP48 <--- OP53	13.596	-.091
OP48 <--- OP45	6.815	-.061
OP49 <--- OPT1	8.642	-.112
OP49 <--- OP53	4.153	.054
OP49 <--- OP43	12.764	-.092
OP49 <--- OP44	18.689	-.107
OP49 <--- OP46	14.140	-.103
OP50 <--- OP47	14.995	-.103

	M.I.	Par Change
OP50 <--- OP46	5.165	-.063
OP43 <--- OPT3	8.194	.139
OP43 <--- OP55	7.329	.101
OP43 <--- OP51	14.534	.129
OP43 <--- OP52	6.448	.095
OP43 <--- OP53	11.309	.116
OP43 <--- OP54	5.192	.087
OP43 <--- OP48	4.346	.080
OP44 <--- OP49	7.526	-.084
OP45 <--- OP54	6.136	-.076
OP45 <--- OP47	12.762	.099
OP45 <--- OP48	5.613	-.073
OP45 <--- OP50	5.310	.067
OP46 <--- OP55	8.357	.085
OP46 <--- OP47	20.855	.125
OP46 <--- OP50	5.279	-.066
OP46 <--- OP43	5.546	-.063

Modification Indices (Group number 1 - Default model) (Adjusted)
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e53 <--> OPT1	4.410	-.008
e48 <--> e51	4.413	-.011
e43 <--> e55	4.499	.016

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
OP55 <--- OP43	5.273	.060
OP43 <--- OP55	5.994	.087

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OP46 <--- OPT1	1.092	.080	13.606	***	par_1
OP45 <--- OPT1	1.218	.087	13.930	***	par_2
OP44 <--- OPT1	1.216	.085	14.348	***	par_3
OP43 <--- OPT1	1.000				
OP50 <--- OPT2	1.109	.072	15.377	***	par_4
OP49 <--- OPT2	1.220	.072	16.942	***	par_5
OP48 <--- OPT2	1.089	.065	16.774	***	par_6
OP47 <--- OPT2	1.000				
OP54 <--- OPT3	.955	.048	19.731	***	par_7
OP53 <--- OPT3	1.050	.049	21.256	***	par_8
OP52 <--- OPT3	.909	.048	18.869	***	par_9
OP51 <--- OPT3	1.000				
OP55 <--- OPT3	.756	.050	14.971	***	par_10

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

	Estimate
OP55	.401
OP51	.584
OP52	.583
OP53	.661
OP54	.671
OP47	.424
OP48	.618
OP49	.643

	Estimate
OP50	.584
OP43	.440
OP44	.609
OP45	.624
OP46	.601

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	OP55	OP51	OP52	OP53	OP54	OP47	OP48	OP49	OP50	OP43	OP44	OP45	OP46
OPT3	.037	.109	.109	.210	.169	.026	.147	.065	.096	.011	.016	.000	-.006
OPT2	.016	.018	.041	.149	.058	.075	.174	.130	.149	.030	.039	-.034	-.007
OPT1	-.080	-.001	-.013	.060	.063	-.362	.100	.141	-.067	.198	.171	.252	.341

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OPT1	.153	.019	7.917	***	par_39
OPT2	.139	.016	8.805	***	par_40
OPT3	.198	.019	10.597	***	par_41
e46	.121	.009	12.831	***	par_42
e45	.137	.011	12.666	***	par_43
e44	.145	.012	12.473	***	par_44
e43	.195	.015	12.916	***	par_45
e50	.121	.008	14.665	***	par_46
e49	.115	.008	14.460	***	par_47
e48	.101	.007	14.420	***	par_48
e47	.188	.011	16.456	***	par_49
e54	.088	.006	13.658	***	par_50
e53	.112	.009	13.077	***	par_51
e52	.117	.008	15.449	***	par_52
e51	.141	.011	13.366	***	par_53
e55	.169	.010	16.340	***	par_54

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	OPT3	OPT2	OPT1	OP55	OP51	OP52	OP53	OP54	OP47	OP48	OP49	OP50	OP43	OP44	OP45	OP46
OPT3	1.000															
OPT2	.941	1.000														
OPT1	.696	.715	1.000													
OP55	.633	.596	.440	1.000												
OP51	.764	.719	.532	.440	1.000											
OP52	.764	.718	.531	.565	.584	1.000										
OP53	.813	.765	.566	.515	.642	.621	1.000									
OP54	.819	.771	.570	.607	.575	.626	.666	1.000								
OP47	.612	.651	.466	.388	.519	.468	.498	.502	1.000							
OP48	.740	.786	.563	.468	.565	.565	.457	.606	.512	1.000						
OP49	.754	.802	.574	.478	.576	.576	.613	.618	.522	.630	1.000					
OP50	.719	.764	.547	.455	.549	.549	.507	.589	.427	.601	.613	1.000				
OP43	.461	.474	.663	.292	.425	.352	.375	.378	.439	.373	.289	.363	1.000			
OP44	.543	.558	.781	.344	.491	.415	.441	.445	.510	.439	.374	.427	.430	1.000		
OP45	.549	.565	.790	.388	.420	.420	.447	.450	.639	.413	.453	.534	.524	.617	1.000	
OP46	.539	.555	.775	.461	.412	.481	.439	.442	.644	.436	.445	.410	.369	.605	.612	1.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I. Par Change	
R2 <--> R4	21.055	-.391
R2 <--> R3	5.075	.199
R1 <--> R4	15.373	.224
R1 <--> R3	23.974	-.297
e10 <--> INSP	11.961	.379
e10 <--> R4	49.551	-.424
e10 <--> R3	85.377	.625
e10 <--> R1	8.613	-.159
e11 <--> INSP	4.754	-.206
e11 <--> R4	18.492	.216
e11 <--> R2	40.713	-.453
e11 <--> R1	9.859	.147
e12 <--> R3	30.259	-.415
e12 <--> R1	12.085	.211
e12 <--> e10	29.758	-.345
e12 <--> e11	38.005	.327
e7 <--> R4	26.606	-.432
e7 <--> R2	47.564	.759
e7 <--> R1	4.065	-.146
e7 <--> e10	9.265	.240
e7 <--> e11	33.843	-.395
e8 <--> R4	17.144	.260
e8 <--> R2	16.065	-.330
e8 <--> e11	29.517	.276
e8 <--> e12	8.778	-.195
e9 <--> R4	8.884	.235
e9 <--> R1	10.546	-.222
e9 <--> e10	34.492	.436

	M.I. Par Change	
e4 <--> R4	12.814	.140
e4 <--> R3	34.397	-.247
e4 <--> R1	37.466	.207
e4 <--> e11	5.335	.073
e4 <--> e7	4.713	-.107
e4 <--> e9	13.084	-.168
e5 <--> R4	4.462	-.159
e5 <--> e10	5.827	-.171
e5 <--> e11	14.357	-.232
e5 <--> e12	16.534	.322
e6 <--> R4	57.232	-.866
e6 <--> R3	107.452	1.282
e6 <--> R1	13.652	-.366
e6 <--> e10	21.482	.497
e6 <--> e11	29.886	-.505
e6 <--> e12	39.721	-.755
e6 <--> e7	180.412	1.934
e6 <--> e8	13.885	-.401
e6 <--> e9	4.740	.295
e6 <--> e4	8.571	-.192
e1 <--> R4	7.986	.189
e1 <--> R3	24.664	-.358
e1 <--> e12	12.635	.249
e1 <--> e9	35.199	-.470
e1 <--> e4	4.514	.083
e1 <--> e6	5.323	-.264
e2 <--> e4	4.856	.082
e3 <--> R4	4.504	.131
e3 <--> e11	5.120	.113
e3 <--> e7	5.185	-.177

	M.I. Par Change	
e3 <--> e4	5.260	.083

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I. Par Change	
ENT <--- VIS	4.774	-.083
OPT1 <--- INSP	11.961	.081
OPT1 <--- ENT	27.456	.114
OPT1 <--- TRU	11.608	.059
OPT1 <--- OPT3	6.865	-.057
OPT1 <--- ENT1	32.350	.101
OPT1 <--- ENT2	24.726	.122
OPT1 <--- ENT3	47.278	.125
OPT1 <--- TRU1	9.351	.103
OPT1 <--- TRU2	5.988	.038
OPT1 <--- TRU3	27.349	.071
OPT2 <--- INSP	4.754	-.044
OPT2 <--- ENT	5.183	-.043
OPT2 <--- TRU	14.974	-.058
OPT2 <--- OPT3	9.261	.057
OPT2 <--- ENT1	21.267	-.071
OPT2 <--- ENT3	4.716	-.034
OPT2 <--- TRU1	5.712	-.069
OPT2 <--- TRU2	20.391	-.060
OPT2 <--- TRU3	36.627	-.071
OPT3 <--- OPT1	8.575	-.083
OPT3 <--- OPT2	7.215	.081
OPT3 <--- ENT1	6.444	-.051

	M.I. Par Change	
OPT3 <--- ENT2	9.384	-.084
OPT3 <--- ENT3	5.369	-.047
OPT3 <--- TRU3	14.755	-.058
OPT3 <--- VIS1	6.033	.067
ENT1 <--- TRU	5.277	.054
ENT1 <--- OPT2	15.655	-.144
ENT1 <--- OPT3	5.955	-.071
ENT1 <--- TRU3	84.963	.169
ENT2 <--- OPT1	4.042	.051
ENT2 <--- OPT2	12.142	.095
ENT2 <--- TRU3	9.878	-.043
ENT3 <--- OPT1	15.683	.128
ENT3 <--- VIS1	17.638	-.131
TRU1 <--- VIS	9.188	.062
TRU1 <--- OPT2	6.125	.042
TRU1 <--- ENT3	5.173	-.026
TRU1 <--- VIS1	11.733	.053
TRU1 <--- VIS2	11.826	.054
TRU1 <--- VIS3	12.171	.056
TRU2 <--- OPT1	5.562	-.073
TRU2 <--- OPT2	7.471	-.089
TRU3 <--- OPT	7.357	-.133
TRU3 <--- ENT	7.007	.106
TRU3 <--- OPT2	20.161	-.222
TRU3 <--- OPT3	26.110	-.203
TRU3 <--- ENT1	72.807	.278
TRU3 <--- ENT3	9.823	.104
TRU3 <--- VIS1	4.634	-.097
VIS1 <--- OPT3	4.637	.050
VIS1 <--- ENT3	15.352	-.076

Modification Indices (Group number 1 - Default model) (Adjusted)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
R1 <--> R4	6.208	.108
e11 <--> R2	5.743	-.068
e4 <--> e11	5.241	-.062

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
VIS <--- INSP	1.000				
TRU <--- INSP	.899	.045	19.961	***	par_31
ENT <--- INSP	1.467	.082	17.907	***	par_32
OPT <--- INSP	1.014	.058	17.552	***	par_33
VIS3 <--- VIS	.964	.042	23.068	***	par_1
VIS2 <--- VIS	1.009	.044	23.039	***	par_2
VIS1 <--- VIS	1.000				
TRU3 <--- TRU	2.021	.097	20.881	***	par_3
TRU2 <--- TRU	2.131	.064	33.042	***	par_4
TRU1 <--- TRU	1.000				
ENT3 <--- ENT	1.044	.040	26.068	***	par_5
ENT2 <--- ENT	.730	.030	24.567	***	par_6
ENT1 <--- ENT	1.000				
OPT3 <--- OPT	1.129	.057	19.841	***	par_7
OPT2 <--- OPT	.911	.042	21.444	***	par_8
OPT1 <--- OPT	1.000				

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

	Estimate
OPT	.764
ENT	.822
TRU	.872
VIS	.750
OPT1	.716
OPT2	.671
OPT3	.664
ENT1	.683
ENT2	.688
ENT3	.771
TRU1	.846
TRU2	.822
TRU3	.583
VIS1	.663
VIS2	.693
VIS3	.679

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	OPT1	OPT2	OPT3	ENT1	ENT2	ENT3	TRU1	TRU2	TRU3	VIS1	VIS2	VIS3
INSP	-.015	.075	.033	.023	.058	.127	.297	.061	-.006	.082	.043	.042
OPT	.329	.202	.184	-.037	-.031	-.015	.076	.044	.055	.007	.041	.040
ENT	-.321	.051	.000	.348	.244	.461	.567	.006	-.219	.156	-.020	-.020
TRU	-.035	.060	.008	-.075	.054	.090	.414	.120	.056	.040	.008	.008
VIS	-.023	.046	-.013	.004	.001	.097	.125	.023	-.010	.236	.225	.220

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
INSP	1.917	.191	10.048	***	par_34
R4	.607	.081	7.489	***	par_35
R3	.893	.136	6.561	***	par_36
R1	.639	.084	7.618	***	par_37
R2	.227	.044	5.100	***	par_38
e3	1.121	.085	13.268	***	par_39
e2	1.150	.089	12.972	***	par_40
e1	1.297	.098	13.301	***	par_41
e6	5.193	.460	11.292	***	par_42
e5	1.749	.168	10.434	***	par_43
e4	.323	.039	8.271	***	par_44
e9	1.621	.146	11.100	***	par_45
e8	1.214	.090	13.500	***	par_46
e7	2.328	.162	14.355	***	par_47
e12	1.665	.180	9.235	***	par_48
e11	1.050	.092	11.470	***	par_49
e10	1.021	.101	10.138	***	par_50

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	INSP	OPT	ENT	TRU	VIS	OPT1	OPT2	OPT3	ENT1	ENT2	ENT3	TRU1	TRU2	TRU3	VIS1	VIS2	VIS3
INSP	1.000																
OPT	.874	1.000															
ENT	.907	.793	1.000														
TRU	.934	.817	.847	1.000													
VIS	.866	.757	.785	.809	1.000												
OPT1	.740	.846	.671	.691	.641	1.000											
OPT2	.716	.819	.649	.669	.620	.693	1.000										
OPT3	.712	.815	.646	.665	.617	.643	.786	1.000									
ENT1	.749	.655	.827	.700	.649	.654	.500	.534	1.000								
ENT2	.752	.658	.830	.702	.651	.674	.617	.536	.686	1.000							
ENT3	.796	.696	.878	.744	.690	.729	.570	.567	.726	.729	1.000						
TRU1	.859	.751	.779	.920	.744	.636	.615	.612	.644	.592	.600	1.000					
TRU2	.847	.740	.768	.907	.733	.626	.558	.618	.704	.637	.674	.834	1.000				
TRU3	.713	.623	.647	.764	.618	.573	.409	.431	.807	.557	.660	.685	.763	1.000			
VIS1	.705	.617	.639	.659	.814	.522	.505	.540	.529	.530	.468	.606	.597	.503	1.000		
VIS2	.721	.630	.654	.674	.833	.534	.516	.514	.540	.542	.574	.620	.611	.514	.678	1.000	
VIS3	.714	.624	.647	.667	.824	.528	.511	.508	.535	.537	.568	.613	.604	.509	.671	.686	1.000

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายวัลลภ ภูจอมจิตร
 วัน เดือน ปีเกิด : วันจันทร์ที่ 17 กรกฎาคม 2514
 ชาติภูมิ : กาฬสินธุ์
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 27 หมู่ 12 ตำบลนาตาล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดกาฬสินธุ์
 E-mail. Wanlop122@gmail.com
 Tel. Mobile 087-770-5600
 ID. Line 0877705600

การศึกษา

พ.ศ. 2532 : สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6
 โรงเรียนอนุตรพิทยานุกูล อำเภอมือทอง จังหวัดอุดรธานี
 พ.ศ. 2536 : สำเร็จปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต
 สาขาอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครูอุดรธานี
 พ.ศ. 2540 : สำเร็จปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 พ.ศ. 2550 : สำเร็จประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หน้าที่การงาน

พ.ศ. 2536 : อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านหนองแขง
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากาฬสินธุ์
 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2539 : ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนยางอ้อมวิทยาการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2549 : ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านชัยศรีสุข
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2559 : ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนนาตาลวิทยาคม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 กระทรวงศึกษาธิการ