

ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2557
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2557

รภัสศา พิมพ์า. (2557). *ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท: อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอย ดวงรัตน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำของนิสิตครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสอบถามและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้สอบถาม ได้แก่ นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต อาจารย์นิเทศก์ของคณะศึกษาศาสตร์ และครูพี่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน จำนวน 403, 278, 132 คน ตามลำดับ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) วิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใน ส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม คือ ครูพี่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน จำนวน 26 คน และอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 26 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสภาพจริง และ ภาวะผู้นำตามความคาดหวัง แล้ววิเคราะห์เนื้อหาสรุปเป็นประเด็น ที่เป็นพฤติกรรมทางภาวะผู้นำ นำมาลงเป็นตารางความถี่เรียงลำดับจากมากไปน้อย ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะผู้นำของแต่ละประเภทอยู่ในระดับปานกลาง
2. นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบจิตวิญญาณ
3. ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ มีความคาดหวังให้นิสิต หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ภาวะผู้นำแบบผสมผสาน

LEADERSHIPS OF TEACHERS STUDENT 5 YEARS,
BACHELOR OF EDUCATION PROGRAM,
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY



AN ABSTRACT
BY
RAPUCHSA PIMPA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration

May 2014

Rapuchsa Pimpa. (2014). *Leaderships of Student Teachers 5 years, Bachelor of Education Program, Srinakharinwirot University*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Jaruwat Ployduangrat., Assist. Prof.Lt.JG. Dr. Paiboon Onmung

The research aimed to study the leaderships of teacher students in Bachelor of Education Program (B.Ed. 5 years) of Srinakharinwirot University. This research was completed by collecting data from asking questions and interviews. The sample groups for questioning were teacher students in Bachelor of Education Program, the supervisors from the Faculty of Education and the supervisors of the teacher students in practice of 403, 278 and 132 respectively. The data analysed by percentage, mean and standard deviation with SPSS software. The interviewing part were 2 groups of experts: 26 supervisors of the teacher students in practice and 26 supervisors of Srinakharinwirot University. The Content analysis was used to ordering the leadership behaviours from high to low. The result of the study showed as follows:

1. The teacher students in Bachelor of Education Program (B.Ed. 5 years) of Srinakharinwirot University were at moderate level in all types of leadership.
2. Most of the teacher students in Bachelor of Education Program (B.Ed. 5 years) of Srinakharinwirot University were spiritual leadership.
3. The supervisors of the teacher students in practice and the supervisors from Srinakharinwirot University expected the teacher students in Bachelor of Education Program (B.Ed. 5 years) of to be Combined all types of leadership behaviors.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

รภัสสา พิมพา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2557

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง)

(อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่าน อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทที่ ได้ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจอบรมสั่งสอน และกระตุ้นเคี่ยวเข็ญเพื่อคุณภาพของงานวิจัย ท่านผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ และอาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นผู้ที่มีจิตเมตตากรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ของท่านในการ ชี้แนะปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาได้เสียสละเวลาอันค่ายิ่งของท่านให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยได้เครื่อง มีอที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัยเพื่อให้เป็น ประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ ได้รับความรู้ และขอกราบขอบ พระคุณท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน คณาจารย์ และนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่สละเวลาในการให้ข้อมูลที่มีค่า ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ให้ ข้อมูลในการสัมภาษณ์ และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัยทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลจน สำเร็จด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความสนใจและความช่วยเหลือ ในส่วนของที่ปรึกษาด้าน การปฏิบัติให้สมบูรณ์จากนางสาวกษมาพร ทองเอื้อและครอบครัว และด้วยการช่วยเหลือ การติดต่อ ประสานงานของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 22 ทุกท่าน

ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคน คุณแม่ศิริวรรณ คุณพ่อสมศักดิ์ พิมพา และญาติพี่น้องของ ผู้วิจัยทุกคน ซึ่ง ถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสนับสนุนในทุกเรื่อง เริ่ม ตั้งแต่เป็นผู้จุดประกายแนวคิด ในการศึกษา และให้กำลังใจมาโดยตลอด คุณงามความดีที่เกิดจาก ผลงานวิจัย ล้วนเกิดขึ้น ได้จากทุกท่านที่ได้กล่าวนามมาในตอนต้นแล้ว ซึ่งผู้วิจัยต้องขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

รภััสศา พิมพา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	7
ภาวะผู้นำ.....	16
การศึกษาความคาดหวัง.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
สำรวจลักษณะภาวะผู้นำของนิสิต.....	52
สัมภาษณ์ลักษณะภาวะผู้นำของนิสิตจากผู้เชี่ยวชาญ.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผล.....	67
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม	73

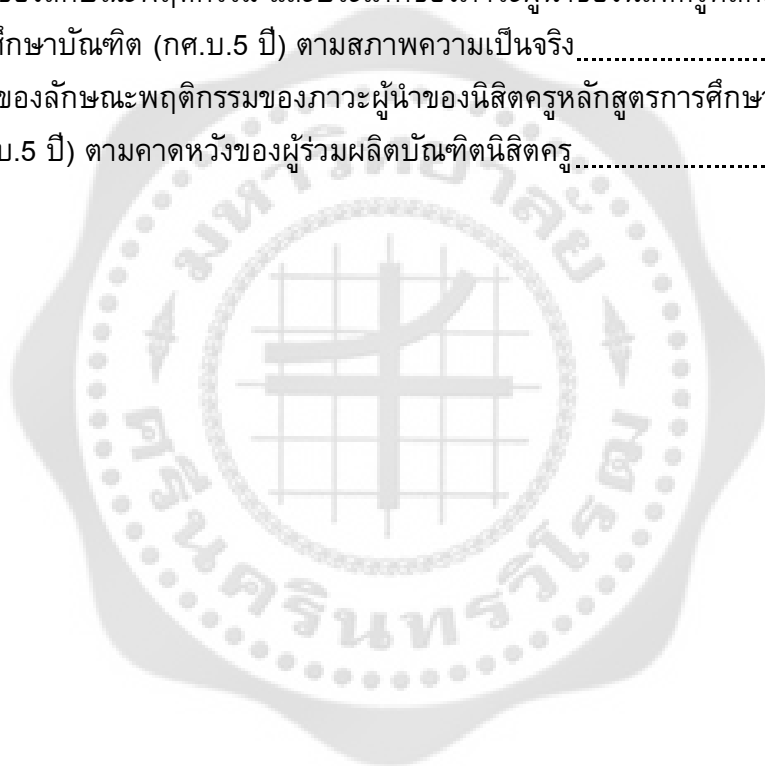
สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก.....	85
ภาคผนวก ข.....	93
ภาคผนวก ค.....	100
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	102



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	10
2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ ประเภทของอาจารย์นิเทศก์ คณะและสาขาวิชา.....	57
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ความถี่ และร้อยละ ของภาวะผู้นำของนิสิตครู หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี).....	59
4 ร้อยละของลักษณะพฤติกรรม และประเภทของภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตร การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามสภาพความเป็นจริง.....	60
5 ร้อยละของลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามคาดหวังของผู้ร่วมผลิตบัณฑิตนิสิตครู.....	63



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations ASEAN) กำลังเตรียมพร้อมต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปีพุทธศักราช 2558 ภายใต้เงื่อนไข 3 เสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน การเตรียมการด้านกำลังคนจึงเป็นนโยบายหลักของชาติสมาชิกเพื่อให้พร้อมต่อการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน บริบทดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่อระบบการศึกษาของไทย โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยทางการศึกษาที่ผลิตกำลังคนสู่สาขาอาชีพ (มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ., กองกลางมหาวิทยาลัย. 2555: 34)

ปัจจุบันการที่จะสร้างและเตรียมผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและมีศักยภาพสูงไปแข่งขันกับนานาประเทศต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาให้เข้มข้นและมีคุณภาพและที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือการเตรียมการและมีกระบวนการในการผลิตครูที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้คู่คุณธรรมและเป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์ ซึ่งครูจะเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับการศึกษาเป็นหัวใจและวิญญูณของระบบการศึกษาที่จะเป็นตัวชี้วัดว่าระดับคุณภาพการศึกษาจะดำเนินไปในทิศทางใด แต่จากระบบการผลิตและการคัดเลือกนักเรียนเข้ามาศึกษา นักเรียนเข้ามาศึกษาในระบบวิชาชีพครูของไทยในปัจจุบัน ยังไม่มีสัญญาณอันชัดเจนว่าจะดำเนินการไปอย่างไร ถึงแม้จะมีบทบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดไว้ในมาตรา 52 ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณล ะจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา., สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2555: 14)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ต้งาม รู้คุณค่าความเป็นไทย พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยหนึ่งในนโยบายด้านการศึกษาหลักที่จะต้องเร่งดำเนินการนั้นคือ การปฏิรูปครู ด้วยการปฏิรูปการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ เน้นผลิตครูที่มีความรู้และคุณธรรมเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ , สำนักงาน คณะกรรมการ การอุดมศึกษา. 2555: 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงด้านการผลิตครูมาอย่างยาวนาน ทั้งนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้มีปณิธานในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ นำทางการศึกษา โดยมีความรู้ประจักษ์ปราชญ์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , คณะศึกษาศาสตร์ . 2555: 2) กล่าวคือนิสิตครูของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลังจากที่ได้รับผลการเรียนการสอนวิชาชีพครูจะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

การผลิตนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันนั้น ได้ยึดตามหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553) โดยมีการจัดการศึกษาระบบทวิภาค และได้กำหนดให้ นิสิตศึกษาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะด้าน ซึ่งองค์ประกอบด้วย วิชาชีพครูและวิชาเอก และหมวดวิชาเลือกเสรี โดยนิสิตชั้นปีที่ 5 จะต้องผ่านการปฏิบัติการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นผู้นำสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่

หากแต่ในปัจจุบัน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบปัญหาการผลิตนิสิตครูหลักสูตรการ ศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ในด้านภาวะผู้นำ ดังผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ครั้งที่ 2 เมื่อปีพุทธศักราช 2554 ตามตัวบ่งชี้ สมศ.2 ด้านคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของบัณฑิตปริญญาตรีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ระบุว่านิสิตมีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , คณะศึกษาศาสตร์ . 2555: 18-20) และจากผลการประเมินตาม 9 องค์ประกอบ ตามตัวบ่งชี้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตาราง ป.2 ข ผลการประเมินตาม 9 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทางด้านคุณภาพด้านที่ 1.ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และดำเนินการ นั้นอยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้ (รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายใน ปีการศึกษา 2555, 2555: 22) เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการผลิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของนิสิต รวมไปถึงการสร้างภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์ของคณะและมหาวิทยาลัย

จากปัญหาข้างต้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่คณะศึกษาศาสตร์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตนิสิตครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) จะต้องวางแผนการดำเนินงาน และหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตที่เหมาะสมกับบริบท และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตนิสิต ทั้งนี้จากการศึกษาผู้วิจัย ยังไม่พบการศึกษาถึงภาวะผู้นำของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยทำการศึกษากับนิสิตชั้นปีที่ 5 ของปีการศึกษา 2556 ซึ่งได้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553) มาแล้ว อนึ่งผู้วิจัยเชื่อว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการหาลักษณะของภาวะผู้นำของนิสิต และระดับของภาวะผู้นำ

ของนิสิตได้ชัดเจนมากขึ้น ตลอดจนสามารถมีส่วนร่วมช่วยในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการ ผลิตนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และสถาบันผลิต ครูระดับอุดมศึกษาในบริบทใกล้เคียงสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ การวางแผนทางการศึกษา และนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ที่จะสามารถสร้างภาวะผู้นำให้แก่ นิสิตครู ได้ตรงตามอัตลักษณ์ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และ ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตนิสิตครูอย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1. นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี ภาวะผู้นำประเภทใด
2. ภาวะผู้นำตามสภาพจริงของนิสิตและภาวะผู้นำตาม ความคาดหวังของผู้ร่วมผลิต นิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามสภาพจริงและ ความคาดหวังของผู้ ร่วมผลิต บัณฑิตนิสิตครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัย จะมีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะด้านการ ผลิตนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึง ระดับและ ลักษณะ ของภาวะผู้นำของนิสิต ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานการหาแนวทางในการพัฒนาในด้านการผลิตนิสิตได้ตรงตามเกณฑ์ของหลักสูตร การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ทำให้ทราบถึงลักษณะ ของภาวะผู้นำของนิสิต ครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามความคาดหวังและตามสภาพจริง อันจะนำไปสู่ การวางแผนการดำเนินงาน การหาแนวทางในการพัฒนาในด้านการ จัดกิจกรรม ได้ตรงตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงาน วิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับแนวคิดของมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) หลักสูตรใหม่ ปี พ.ศ.2553 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ (Gary Yukl, 2010) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำเช่น แนวคิดภาวะผู้นำที่เป็นเลิศและ สร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ หรือภาวะผู้นำในตนเอง อีกทั้งแนวคิดใหม่ที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบรับใช้ ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำตามสภาพจริง (Gary Yukl, 2010) ซึ่งกำหนดภาวะผู้นำแนวใหม่โดยอาศัยการสังเคราะห์แนวคิดจากนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศในปัจจุบัน โดยแบ่งได้เป็น 4 ภาวะผู้นำดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ (Creative Leadership)
- 1.2 ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership)
- 1.3 ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership)
- 1.4 ภาวะผู้นำตามสภาพจริง (Authentic Leadership)

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ จะศึกษาภาวะผู้นำจากตัวนิสิตโดยการเก็บข้อมูลจากนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยวิธีสำรวจโดยสอบถามและเก็บข้อมูลภาวะผู้นำตามสภาพจริง และตาม ความคาดหวัง โดยการสัมภาษณ์ผู้ร่วมผลิตบัณฑิต นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน และกลุ่มของอาจารย์นิเทศก์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ เพื่อ دلใจให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีพฤติกรรมที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
2. **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ (Creative Leadership)** หมายถึง ลักษณะทางด้านพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการตั้งเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนในการทำงานของผู้นำ ไม่ยึดติดในวิธีการทำงานและแก้ปัญหาแบบเดิม และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ อันเกิดจากการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ต้องรู้จักการโน้มน้าวผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองโดยการสร้างความมั่นใจ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยอาศัยการคิดไตร่ตรองเพื่อคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

3. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) หมายถึง ลักษณะทาง ด้านพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่น และยอมรับความสามารถของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ร่วมเป็นผู้นำในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงในการทำงาน มีการโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความมั่นใจในตนเองและมุ่งบรรลุเป้าหมายสำเร็จร่วมกัน และผู้นำต้องสร้างความศรัทธา และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วม มกกัน ผู้นำต้องยึดมั่นหลักในคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานโดยการสร้างค่านิยมที่ดีงาม และนำไปปรับใช้กับกิจกรรมต่างๆ

4. ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) หมายถึง ลักษณะทางด้านพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึง ผู้นำที่มีความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และตั้ง เป้าหมายในการทำงานร่วมกันให้แก่ผู้อื่นให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน มีการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นทำตามเป้าหมายให้สำเร็จ ด้วยการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้อื่น มีความมุ่งมั่นและอดทนในการทำตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยปฏิบัติจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้ และการที่ผู้นำมีความมั่นคงในคำพูด และการกระทำ จนทำให้ผู้อื่นไว้วางใจได้

5. ภาวะผู้นำตามสภาพจริง (Authentic Leadership) หมายถึง ลักษณะทางด้านพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึง การเข้าใจตนเอง รู้ข้อบกพร่อง พร้อมหาทางแก้ไขข้อบกพร่อง เหล่านั้นด้วยตนเอง รู้จักที่จะดึงเอาศักยภาพของตนเองมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน จน ก่อให้เกิดความร่วมมือกับผู้อื่น รวมไปถึงการสร้างค่านิยมที่ดีงาม การที่ผู้นำมีการกำหนดค่านิยมที่ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรมที่ดีของตนเอง และนำมาใช้ในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมต่างๆ และผู้นำต้องมีความมั่นคง และแน่วแน่ในการตัดสินใจ และการกระทำ ตลอดจนผลจากการตัดสินใจของผู้นำนั้นไว้วางใจได้ สามารถคาดเดา และเข้าใจได้อย่างชัดเจน และผู้นำ ตามสภาพจริง นั้นต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ

6. นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) หมายถึง นิสิตครูที่ กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 5 ประจำปีการศึกษา 2556 และออกฝึกปฏิบัติการสอนตามโรงเรียนต่างๆที่ทาง คณะของแต่ละคณะกำหนดให้ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 6 คณะ ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และพลศึกษา ซึ่งแบ่งได้เป็น 18 สาขาวิชา ดังนี้ สาขาภาษาไทย สาขาภาษาอังกฤษ, สาขาสังคมศึกษา, สาขาการประถมศึกษา, สาขาจิตวิทยาการแนะแนว, สาขาเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา, ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา-ทัศนศิลป์, สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา-ดนตรีศึกษา-ดนตรีไทย, สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา-ดนตรีศึกษา-ดนตรีสากล, สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา-ดนตรีศึกษา-ศิลปะการแสดง, สาขาคณิตศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์-ชีววิทยา, สาขาวิทยาศาสตร์-เคมี สาขาวิทยาศาสตร์-ฟิสิกส์, สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป, สาขาพลศึกษา, สาขาสุขศึกษา, สาขาพลศึกษา-สุขศึกษา ที่เรียนตามหลักสูตรการศึกษา บัณฑิต หมวดวิชาชีพครู (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553)

7. อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการฝึกปฏิบัติการสอนวิชาชีพครูแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ วิชาเฉพาะ อาจารย์นิเทศก์ การศึกษา และอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ในการให้ คำแนะนำ ส่งเสริม ประเมินผล และพัฒนานิสิตปฏิบัติการสอน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2556

8. ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน หมายถึง ครูประจำการที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้ทำหน้าที่ครูนิเทศก์นิสิตฝึกปฏิบัติการสอน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2556 ให้แก่นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต(กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

9. ผู้ร่วมผลิตบัณฑิตนิสิตครู หมายถึง ครูพี่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน ที่มีหน้าที่ดูแลและให้ความรู้รวมถึงเป็นที่ปรึกษาให้แก่ นิสิตฝึกปฏิบัติการสอนหลักสูตรการ ศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ปี 5 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เข้าไปทำการปฏิบัติการสอนตามระยะเวลาที่หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553) กำหนดไว้ และอาจารย์นิเทศก์ ที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการฝึกปฏิบัติการสอนวิชาชีพครู แบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ อาจารย์นิเทศก์ วิชาเฉพาะ อาจารย์นิเทศก์ การศึกษา และอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ ส่งเสริม ประเมินผล และพัฒนา นิสิตปฏิบัติการสอน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2556

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตร การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงค้นคว้าเป็นลำดับต่อไปนี้

1. หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 1.1 ข้อมูลเฉพาะของหลักสูตร
 - 1.2 ระบบการจัดการศึกษา และการดำเนินการของหลักสูตร
 - 1.3 ผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอน และการประเมินผลหลักสูตร
2. ภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ประเภทของภาวะผู้นำ
 - 2.2.1 ภาวะผู้นำดั้งเดิม
 - 2.2.2 ภาวะผู้นำแนวใหม่
 - 2.3 แบบวัดภาวะผู้นำ
3. การศึกษาความคาดหวัง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.1 ข้อมูลเฉพาะของหลักสูตร (หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู หลักสูตร ใหม่ พ.ศ. 2553: 6-7)

ปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ปรัชญา

ครูที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมแห่งความเป็นครูอย่างแท้จริงสามารถ ขับเคลื่อนสังคมไทยให้เป็นสังคมที่เข้มแข็ง และพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยธำรงรักษาภูมิปัญญาไทยให้ มั่นคงสืบไป

ความสำคัญ

ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคม กอบกู้วิ กฤต ผ่านการพัฒนาคน ด้วยการ สร้างคน สร้างความรู้ เพื่อผลของพัฒนาการทั้งปวง ครูทั่วโลกมีพันธกิจและภารกิจร่วมกัน ใน การแก้วิกฤตโลกโดยการให้การศึกษาระดับที่ดีที่สุด เพื่อสร้างคนดี คนเก่ง คนมีความสุขที่เป็นพลเมือง และพลโลก เพื่อพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรการศึกษาบัณฑิตมุ่งผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู ให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เพื่อไปทำหน้าที่ให้ความรู้ สามารถ จัดการเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ตลอดจนให้การอบรมปมนิสัย ให้แก่เยาวชนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทั่วประเทศ ให้บัณฑิตครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการร่วมคิด ร่วมใจ ร่วมทำกับคนในชุมชน ในสังคม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการหล่อหลอมเยาวชนให้เกิด การเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน อย่างเต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อการดำรงตนให้อยู่ในสังคม อย่างมีคุณภาพ บัณฑิตครูจึงเป็นบุคคลสำคัญยิ่ง ในการสร้างคน สร้างชาติ โดยการพัฒนา การศึกษาและคุณภาพชีวิตของเยาวชนของประเทศ หลักสูตรนี้จำเป็นต้องสร้างให้ตอบสนองความ ต้องการของชุมชนและสังคม สอดคล้องกับนโยบายและแผนการศึกษาชาติ

วัตถุประสงค์

เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศ ทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นผู้นำในการ สร้างสรรค์ การเรียนรู้แนวใหม่ มีความเป็นครูและเป็นนักวิชาการที่พร้อมด้วยคุณธรรม บัณฑิตที่ สำเร็จการศึกษาจะมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) มีความรู้ ใฝ่รู้ ครอบคลุมทั้งในศาสตร์หลายสาขาและศาสตร์สาขาวิชา เฉพาะ สามารถจัดการความรู้ในเชิงสหวิทยาการอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารให้เกิด ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ
- 2) มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับสภาพจริง ตลอดจนมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ ในการ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษา
- 3) มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำทาง การศึกษา มีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยใช้หลัก ประสานประโยชน์ส่วนรวมตามวิถีประชาธิปไตย เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ชำรง รักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาไทย

1.2 ระบบการจัดการศึกษา และการดำเนินการของหลักสูตร

1.2.1 ระบบการจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้กำหนดหลักสูตรการศึกษาของ บัณฑิตไว้ดังนี้ (หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553: 8-13)

ระบบ

จัดการศึกษาระบบทวิภาค ข้อกำหนดต่างๆ เป็นไปตามข้อบังคับ ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาตรี

การจัดการศึกษาภาคฤดูร้อน

มีการจัดการเรียนการสอนภาคฤดูร้อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

1.2.2 การดำเนินการหลักสูตร

วัน - เวลาในการดำเนินการเรียนการสอน

- ภาคต้น เดือนมิถุนายน-ตุลาคม
- ภาคปลาย เดือนตุลาคม-มีนาคม
- ภาคฤดูร้อน เดือนมีนาคม-มิถุนายน

คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

- เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และ / หรือเป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัญหาของนักศึกษาแรกเข้า

- มีแรงจูงใจและความเข้าใจในความเป็นครู ค่อนข้างน้อย
- มีความพร้อมในด้านความรู้และทักษะพื้นฐานด้านวิชาการและวิชาชีพครู ค่อนข้างน้อย
- มีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านภาษาและการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ค่อนข้างน้อย

กลยุทธ์ในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา/ข้อจำกัดของนักศึกษาในข้อ 2.3

- จัดโครงการปฐมนิเทศ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเข้าใจ และความพร้อมในการเข้าเรียนวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - จัดรายวิชาชีพครูที่เป็นวิชาชีพี่ ฐานที่จำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านความเป็นครูแก่นิสิตเช่น จิตสำนึกและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - จัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้และทักษะพื้นฐานด้วยภาษาและการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ แก่นิสิต
 - จัดกิจกรรมให้ได้คุ้นเคยกับสภาพปัญหาโรงเรียนในท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อขยายความคิด ความเข้าใจในปัญหาวิชาชีพครู

โครงสร้างหลักสูตร

1. จำนวนหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต
2. โครงสร้างหลักสูตร

ตาราง 1 โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โครงสร้างหลักสูตร	จำนวน หน่วยกิต	
	ไม่น้อยกว่า	
1. หมวดวิชาชีพทั่วไป	ไม่น้อยกว่า	30
2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน/	ไม่น้อยกว่า	124
2.1 วิชาชีพครู	ไม่น้อยกว่า	50
2.1.1 วิชาชีพครูบังคับ	ไม่น้อยกว่า	48
2.1.1.1 รายวิชาชีพครู	ไม่น้อยกว่า	30
2.1.1.2 รายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระหว่างเรียน เรียนปี 2,3,4 (วิชาละ 2 นก.)	ไม่น้อยกว่า	6
2.1.1.3 รายวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	ไม่น้อยกว่า	12
2.1.2 วิชาชีพครูเลือก	ไม่น้อยกว่า	2
2.2 วิชาเอก (เลือกจัดตามความเหมาะสม)	ไม่น้อยกว่า	74
2.2.1 วิชาเอกเดี่ยว	ไม่น้อยกว่า	
2.2.1.1 วิชาเอกบังคับ (รวมวิธีสอนวิชาเอก)	ไม่น้อยกว่า	
2.2.1.2 วิชาเอกเลือก	ไม่น้อยกว่า	
2.2.1 วิชาเอก-โท		
2.2.2.1 วิชาเอก (รวมวิธีสอนวิชาเอก)	ไม่น้อยกว่า	
2.2.2.2 วิชาโท (อาจจะรวมวิธีสอนวิชาโท)	ไม่น้อยกว่า	
2.2.3 วิชาเอกคู่		
2.2.3.1 วิชาเอก 1 (รวมวิธีสอนวิชาเอก 1)	ไม่น้อยกว่า	
2.2.3.2 วิชาเอก 2 (รวมวิธีสอนวิชาเอก 2)	ไม่น้อยกว่า	
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	6
รวม		160

รายวิชาชีพครู

รหัสรายวิชา

ศษ	=	วิชาชีพครูทางการศึกษา
ED	=	Education
เลขตัวที่หนึ่ง	=	ชั้นปีที่ควรเรียน
เลขตัวที่สอง	=	กลุ่มวิชาในหมวดวิชาชีพครู

- | | | |
|---|---------|--|
| 0 | หมายถึง | กลุ่มภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู |
| 1 | หมายถึง | กลุ่มความเป็นครู |
| 2 | หมายถึง | กลุ่มการพัฒนาหลักสูตร |
| 3 | หมายถึง | กลุ่มการจัดการเรียนรู้ |
| 4 | หมายถึง | กลุ่มจิตวิทยาและการแนะแนวสำหรับครู |
| 5 | หมายถึง | กลุ่มการวัดและประเมินผลการศึกษา |
| 6 | หมายถึง | กลุ่มการบริหารการศึกษา และการจัดการชั้นเรียน |
| 7 | หมายถึง | กลุ่มการวิจัยทางการศึกษา |
| 8 | หมายถึง | กลุ่มสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา |
| 9 | หมายถึง | กลุ่มประสบการณ์วิชาชีพ |

เลขตัวที่สาม = ลำดับวิชาในแต่ละกลุ่มวิชา

ความหมายของจำนวนหน่วยกิต เช่น 3(3-0-6)

เลขตัวที่ 1 หมายถึง จำนวนหน่วยกิตรวม

เลขตัวที่ 2 หมายถึง จำนวนชั่วโมงทฤษฎีต่อสัปดาห์

เลขตัวที่ 3 หมายถึง จำนวนชั่วโมงปฏิบัติต่อสัปดาห์

เลขตัวที่ 4 หมายถึง จำนวนชั่วโมงศึกษาด້วยตนเองต่อสัปดาห์

1.3.3 หลักเกณฑ์ในการประเมินผลนิสิต (หมวดที่ 5 หลักเกณฑ์ในการประเมินผลนิสิต หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553. หน้า 35)

1.3.3.1 กฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการให้ระดับคะแนน(เกรด)

1.3.3.1.1 เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.3.3.2 กระบวนการทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนิสิต

1.3.3.2.1 กำหนดระบบการวัดและประเมินในระดับรายวิชา และทบทวนระบบด้วยคณะกรรมการ

1.3.3.2.2 อาจารย์ที่รับผิดชอบรายวิชาเดียวกัน กำหนดระบบและมาตรฐานการประเมินผลร่วมกันและให้สอดคล้องกับตามกรอบมาตรฐานหลักสูตร ทำการทวนสอบโดยการประชุมตัดสินผลการเรียนร่วมกัน

1.3.3.2.3 ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียนและหลังเรียน จากอาจารย์ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเครือข่าย

1.3.3.2.4 จัดการวัดประมวลความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของความเป็นครูก่อนจบการศึกษา

1.3.3.2.5 การประเมินผลความพึงพอใจของผู้ร่วมผลิตบัณฑิต

1.3.3.2.6 มีการทบทวนระบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของนิสิตให้สอดคล้องกับการกำหนดของมาตรฐานวิชาชีพ

1.3.3.3 เกณฑ์การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

1.3.3.3.1 เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.3.3.3.2 เข้าร่วมกิจกรรมตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3.3.3.3 ผ่านการประเมินมาตรฐานบัณฑิตตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.3.4 การประเมินและการปรับปรุงการดำเนินการของหลักสูตร (หมวดที่ 8

การประเมินและการปรับปรุงการดำเนินการของหลักสูตร . หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553. หน้า 40)

1.3.4.1 การประเมินประสิทธิผลของการสอน

1.3.4.1.1 การประเมินกลยุทธ์การสอน

1.3.4.1.1.1 ประเมินคุณภาพการเรียนการสอนรายวิชา โดยนิสิตที่ลงทะเบียนเรียน

1.3.4.1.1.2 ประเมินประสิทธิภาพการสอนจากผลการเรียนของนิสิต

1.3.4.1.1.3 ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนของนิสิตทั้งใน และนอกชั้นเรียน

1.3.4.1.1.4 ประเมินจากผลงานของนิสิตที่ได้รับมอบหมายในแต่ละรายวิชา

1.3.4.1.1.5 ประเมินวิธีการจัดการเรียนรู้ โดยคณาจารย์ผู้สอนในระดับรายวิชาและสาขาวิชา

1.3.4.1.2 การประเมินทักษะของอาจารย์ในการใช้แผนกลยุทธ์การสอน

1.3.4.1.2.1 ประเมินอาจารย์ผู้เสนอในแต่ละรายวิชาโดยนิสิต ตามแบบประเมินคุณภาพการเรียนการสอน

1.3.4.1.2.2 รายงานผลการประเมินทักษะของอาจารย์ให้แก่อาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบหลักสูตรเพื่อใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์การสอนของอาจารย์ต่อไป

1.3.4.1.2.3 คณะรวบรวมผลการประเมินทักษะของอาจารย์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงทักษะกลยุทธ์การสอน

1.3.4.2 การประเมินหลักสูตรในภาพรวม

1.3.4.2.1 กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วย คณะกรรมการภายในและภายนอกสถาบัน

1.3.4.2.2 ประเมินหลักสูตรในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย การประเมินการจัดการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การประเมินผลสัมฤทธิ์ผลของนิสิต และการประมวลความรู้ของนิสิตก่อนจบ การประเมินผลผลิต (Output) และประเมินผลที่ได้ (Outcome)

1.3.4.2.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมผลิตบัณฑิต

1.3.4.2.4 จัดทำการวิจัยเชิงประเมินหลักสูตร เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตร

1.3.4.3 การประเมินผลการดำเนินงานตามรายละเอียดหลักสูตร คณะกรรมการประกันคุณภาพภายใน ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ (Key Performance Indicators) ในหมวดที่ 7 ข้อ 7

1.3.4.4 การทบทวนผลการประเมินและวางแผนปรับปรุงหลักสูตร และแผนกลยุทธ์การสอน

1.3.4.5 จัดทำรายงานการประเมินหลักสูตร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการในระดับต่างๆ คณาจารย์และผู้เกี่ยวข้อง

1.3.4.6 จัดประชุม สัมมนา การวางแผนปรับปรุงหลักสูตรและกลยุทธ์การสอน โดยใช้ผลการประเมินเป็นฐานในการปรับปรุง

1.3.4.7 เชิญผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรและกลยุทธ์การสอน

1.3.5 การประกันคุณภาพหลักสูตร (หมวดที่ 7 การประกันคุณภาพหลักสูตร หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553. หน้า 36)

1.3.5.1 การบริหารหลักสูตร

1.3.5.1.1 จัดให้มีคณะกรรมการ การบริหารหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต ในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อกำกับทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการผลิต

ครู

1.3.5.1.2 จัดให้มีคณะกรรมการ จัดการเรียนการสอนหมวดวิชาชีพครู เพื่อกำกับดูแลคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของคณะและคณะร่วมผลิต

1.3.5.1.3 จัดให้มีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ทำหน้าที่ดูแล รับผิดชอบ การบริหารจัดการการเรียนการสอนให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตรและมาตรฐานวิชาชีพครู

1.3.5.1.4 จัดให้มีอาจารย์ผู้ประสานงานรายวิชา ทำหน้าที่ จัดทำ มคอ .3 วางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์ผู้สอน ดำเนินการจัดการเรียนการสอน และติดตาม ประเมินผลรายวิชาที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

1.3.5.2 การบริหารทรัพยากรการเรียนการสอน

1.3.5.2.1 การบริหารงบประมาณ

คณะ/หลักสูตรจัดสรรงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ เพื่อจัดซื้อตำรา สื่อการเรียนการสอน โสตทัศนอุปกรณ์ และวัสดุครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในชั้นเรียนและสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ด้ยตนเองของนักศึกษา

1.3.5.2.2 ทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม

ใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น หนังสือ ตำรา สื่อการเรียนรู้ เอกสาร อุปกรณ์การเรียนการสอนรวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ตามสาขาวิชา คณะศึกษาศาสตร์และ คณะร่วมผลิต สำนักหอสมุดกลางสำนัก กสื่อและเทคโนโลยี สำนักคอมพิวเตอร์ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในเครือข่าย ตลอดจนแหล่ง เรียนรู้ในชุมชน

1.3.5.2.3 การจัดหาทรัพยากรการเรียนการสอนเพิ่มเติม

1.3.5.2.3.1 ให้อาจารย์ผู้สอนและผู้เรียนสามารถ เสนอรายชื่อหนังสือ สื่อ และตำรา ไปยังแหล่งค้นคว้าทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย

1.3.5.2.3.2 จัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการผลิตเอกสาร ตำรา และสื่อการเรียนการสอน

1.3.5.2.3.3 จัดระบบการใช้ทรัพยากรการเรียนการสอน

1.3.5.2.4 การประเมินความเพียงพอของทรัพยากร

1.3.5.2.4.1 ประเมินความเพียงพอจากผู้สอน ผู้เรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.3.5.2.4.2 จัดระบบติดตามการใช้ทรัพยากร เพื่อเป็นข้อมูล ประเมิน ประเมิน

1.3.5.2.3. การบริหารคณาจารย์

1.3.5.2.3.1 การรับอาจารย์ใหม่

การคัดเลือกอาจารย์ใหม่ให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้อาจารย์ใหม่ต้องมีคุณวุฒิที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

1.3.5.2.3.2 การมีส่วนร่วมของคณาจารย์ในการวางแผน การติดตาม

และทบทวนหลักสูตร

คณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และผู้สอนจะต้องปรับปรุงร่วมกันในการวางแผนจัดการเรียนการสอน ประเมินผลและให้ความเห็นชอบการประเมินผลทุกรายวิชา เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมไว้สำหรับการปรับปรุงหลักสูตร และได้บันทึกเป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.3.5.2.3.3 คณาจารย์ที่สอนบางเวลาและคณาจารย์พิเศษ

ในกรณีคณะศึกษาศาสตร์และคณะร่วมผลิตมีอาจารย์ประจำไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ให้แต่งตั้งคณาจารย์พิเศษ โดยพิจารณาคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ที่สอดคล้องกับรายวิชา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

1.3.5.2.4 การบริหารบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอน

1.3.5.2.4.1 การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ให้มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานของหลักสูตรระหว่างคณะศึกษาศาสตร์ คณะร่วมผลิต และโรงเรียนในเครือข่ายฝึกประสบการณ์ โดยมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

1.3.5.2.4.2 การเพิ่มทักษะความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน

จัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มทักษะความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างน้อยคนละ 1-2 ครั้งต่อปี

1.3.5.2.5 การสนับสนุนและการให้คำแนะนำนิสิต

1.3.5.2.5.1 การให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และอื่นๆ แก่นิสิต

1.3.5.2.5.1.1 มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการลงทะเบียน การเรียน การร่วมกิจกรรม การปรับตัว การพัฒนาทักษะชีวิต การปฏิบัติตนในระหว่างการศึกษาวิชาชีพและอื่นๆ

1.3.5.2.5.1.2 มีอาจารย์ที่ปรึกษาประจำโครงการในการทำ

กิจกรรมของนิสิต

1.3.5.2.5.2 การอุทธรณ์ของนิสิต

1.3.5.2.5.2.1 นิสิตสามารถยื่นคำร้องเพื่อขออุทธรณ์ในกรณีที่ มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการสอบ ผลคะแนนและวิธีการประเมินผล

1.3.5.2.5.2.2 จัดช่องทางรับคำร้องเพื่อการขออุทธรณ์นิสิต

1.3.5.2.5.2.3 จัดตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาการอุทธรณ์

ของนิสิต

1.3.5.2.6. ความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และหรือความพึงพอใจ

ของผู้ร่วมผลิตบัณฑิต

1.3.5.2.6.1 มีการสำรวจความพึงพอใจของ ผู้ร่วมผลิต บัณฑิต ทุกปี

เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงหลักสูตร

1.3.5.2.6.2 มีการสำรวจการดำเนินงานของบัณฑิตทุกปี

1.3.5.2.6.3 มีการสำรวจเพื่อประเมินความต้องการของตลาดงาน

สังคม

2. ภาวะผู้นำ

ในสังคมปัจจุบันเราจะได้พบคำกล่าวบ่อยมากกว่า ผู้นำที่ไม่ดี หรือผู้บริหารที่ไม่มีภาวะผู้นำ จะส่งผลกระทบต่อทางลบ เช่นทำให้ครอบครัวเกิดความแตกแยก ชุมชนล่มสลาย องค์กรหรือบริษัท ล้มละลายหรือขาดทุน หน่วยงานไม่เจริญก้าวหน้า หรือไม่มีผลงาน ไม่สามารถแข่งขันได้ ผู้ตามแตกแยกทะเลาะเบาะแว้ง อิจฉาริษยากัน หมดกำลังใจ หมกแรงหมดไฟทำงาน ไม่ได้ใช้ความสามารถ หรือศักยภาพ หรือหากอยู่ในระดับประเทศ ผู้นำที่ไม่ดีก็อาจจะส่งผลกระทบต่อประเทศ เช่น ทำให้ประเทศล่มสลาย เกิดสงคราม ประชาชนอดอยาก ลำบาก ยากจน เป็นหนี้สิน ไม่มีความสุข เกิดความขัดแย้งแตกแยก เกิดสงครามกลางเมือง ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เกิดการคอร์รัปชัน ในทุกระดับ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้นความสำคัญของผู้บริหารได้ตั้งแนวคิดของท่าน พระพรหมคุณาภรณ์ (พระธรรมปิฎก. 2553) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคมคือบุคคลที่เป็นผู้นำ และผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญของการอยู่รอดต่อสวัสดิภาพของสังคม ประเทศชาติ รวมถึงโลกใบนี้ด้วย

ช่วงเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา พบว่าภาวะผู้นำเป็นประเด็นที่มีการศึกษาและวิจัยจำนวนมาก ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ มีการกล่าวถึง และถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง เห็นได้จากมีสิ่งพิมพ์ หนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีตีพิมพ์จำนวนมาก และมีหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำจำนวนมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนั้นประเทศที่พัฒนาแล้ว และในกลุ่มผู้ที่มีความรู้หรือนักวิชาการ มีความพยายามอย่างมากที่จะศึกษาค้นคว้าหาแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่าทำอะไรจึงจะมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งคนจำนวนมากตระหนักว่าภาวะผู้นำจะเป็นหนทางนำพาพวกเขาไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจำนวนมากมีความต้องการพัฒนาผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีภาวะผู้นำ เพราะเห็นความสำคัญว่า ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักบริหาร นักธุรกิจ นักวิชาการ และนักวิจัยในหลายสาขาที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำต่างยอมรับว่า ภาวะผู้นำของผู้นำ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา

ในทุกกระดับและรวมถึงภาวะผู้นำของพนักงานหรือผู้ตาม ล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มขององค์กร และการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งข้อเท็จจริงและความรู้เรื่องภาวะผู้นำนี้ ก็ยังคงเป็นที่ต้องการการค้นคว้าและยังต้องศึกษาแนวคิดใหม่ๆต่อไป รวมถึงวิจัยเพื่อให้ได้ผลการศึกษาและการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 7-8)

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Leadership” นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

วโร เฟ็งสวัสต์ (2549: 19) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือการใช้ตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ

ธวัช บุญยงณี (2550: 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่า หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

วิเชียร วิทยอดุม (2550: 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสัมพันธ์ที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

อินทร กิตติก้อง (2550 : 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่า หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้

ชัยชาญ น้อยนัน, ทวี แย้มดี และลูกน้ำ มากลีน (2551: 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าหมายถึง ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการ การแสดงพฤติกรรม การใช้อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ในการโน้มน้าวชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรปฏิบัติตามความต้องการไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2552 : 8) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแล และโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความเคารพเชื่อถือ ศรัทธาด้วยความเต็มใจ และกระทำตามในทางที่เหมาะสม

ภารดี อนันต์นาวิ (2552 : 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศรุดา ชัยสุวรรณ (2552: 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่เป็น หัวใจสำคัญขององค์การ สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงาน ระหว่างตนเอง คนในองค์การและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีความสุข

สมคิด บางโม (2552: 227) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการ ที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

สันติ บุญภิรมย์ (2552: 230) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่น่าำให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของ ตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของ ส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ลิเคิร์ท (Likert. 1967: 172) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำ จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการพบปะติดต่อเจรจาของ บุคคลที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับตัว ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้อง แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

ฟิดเลอร์และเชเมอร์ (Fiedler; & Chemer. 1974: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะ ผู้นำหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

นาฮาเวนดิท์ (Nahavandi. 2000: 6-7) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ปรากฏการณ์แบบกลุ่ม นั่นคือไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงการมีความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง และมีเป้าหมาย ของการดำเนินงานโดยตรง และบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์การ รวมไปถึงการที่ ผู้นำจะอยู่ใน ลำดับบนสุด บางกรณีก็ซับซ้อนและบางครั้งก็มีการยืดหยุ่น

คูลเตอร์ (Coulter. 2002: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถ ของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนด ตกลงยุทธ์ และการ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและ คุณค่าให้กับองค์การ

ดราฟท์ (Draft. 2005: 5) ได้ให้ความหมาย ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มี อิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

เซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น (Shermerhorn, Hunt; & Osborn. 2008: 241) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงอิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำให้บุคคล ลอื่นหรือกลุ่มทำ ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

จากความหมายภาวะผู้นำที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ที่บุคคลแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ภายใต้ สถานการณ์ต่างๆ เพื่อ دلใจให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีพฤติกรรมที่ จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2 ประเภทของภาวะผู้นำ

การศึกษาทฤษฎีผู้นำมีมานานแล้วและจะมีต่ออย่างไม่สิ้นสุด ทฤษฎีผู้นำส่วนใหญ่ที่มีการศึกษาในช่วง 50 ปี ที่ผ่านมาจะเน้นการศึกษาลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยเฉพาะและจะให้ความสำคัญต่อ คุณลักษณะ พฤติกรรม หรือการใช้อำนาจของผู้นำ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ (Gary Yukl, 2010) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำต่างๆ และได้ศึกษางานวิจัยในส่วนของภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นไปพร้อมๆ กับวิวัฒนาการที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร้ขีดจำกัด พร้อมทั้งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดจากนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศในปัจจุบัน ของท่านอื่นๆ ร่วมกับการ ศึกษา ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบต่างๆ จึง ได้จัดประเภทของภาวะผู้นำ ตามกลุ่มกระบวนการทัศน์ หรือตามกรอบแนวคิด (Paradigm) ภาวะผู้นำ และต่อองค์การที่ต่างกัน โดยแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม

ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมนั้น เป็นกลุ่มภาวะผู้นำที่เกิดจากกระบวนการทัศน์ต่อผู้นำว่า จะต้องนำพวองค์การมุ่งสู่เป้าหมายหรือการแสวงหาผลกำไร หรือผลประโยชน์จากลูกค้า โดยมี มุมมองต่อองค์การว่าผู้บริหารสูงสุดจะเป็นผู้มีบทบาทในการนำและควบคุมทิศทางการบริหารจัดการขององค์การและมีทิศทางการบริหารจากล่างขึ้นบน จากผู้ตามสู่ผู้นำ ระดับสูงขึ้นไป (สตีเฟน โควี . 2548)

ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมจึงหมายถึง ภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพ ลักษณะ พฤติกรรม และการตัดสินใจตามสถานการณ์ของผู้นำ และมุ่งศึกษาคุณสมบัติเด่นของผู้นำ เป็นหลัก สอดคล้องกับ แนวคิดของแบส (รัตติกรณ จงวิศาล. 2556: 188; อ้างอิงจาก Bass. B.M.; & Bass. R.. 2008) ที่กล่าวว่าแนวคิดภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมนั้นเป็นทฤษฎีที่เน้นคุณลักษณะส่วน บุคคลของผู้นำ โดยขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเด่นของผู้นำ รวมถึงการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของ ผู้นำและสถานการณ์

2.2.2 ภาวะผู้นำแนวใหม่

นักวิชาการและนักวิจัยที่พยายามศึกษาและนำเสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่อีกจำนวนมากเช่น บางกลุ่มเสนอเป็นแนวคิดหลังทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการเทียบเคียงและไปช่วยเสริมในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในยุคที่มีการแข่งขันกันเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วในส่วนต่างๆ ของโลกอย่างดุเดือด องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับโครงสร้าง องค์กรหรือยกเครื่ององค์กรเป็นการใหญ่ในการปรับตัวเพื่อการอยู่รอด ตลอดจนกระบวนการนวัตกรรมที่มีต่อผู้นำ และองค์กรในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจะต้องรับฟังและดำเนินองค์กรโดยผู้ตาม และผู้รับบริการนั้นมีส่วนสำคัญในระดับสูงต่อการตัดสินใจ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรม ในการบริหารองค์กรซึ่งเป็นปัญหาคอขวดในปัจจุบัน (ยุทธนา ไชยจุล. 2554: 75; อ้างอิงจาก Storey. 2004: 30) จึงเกิดภาวะผู้นำแนวใหม่ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำเช่น แนวคิดภาวะผู้นำที่เป็นเลิศและสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ หรือภาวะผู้นำ ในตนเอง และแนวคิดใหม่ที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบรับใช้ ภาวะผู้นำ แบบจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำตามสภาพจริง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ (Gary Yukl. 2010) ที่กำหนดภาวะผู้นำแนวใหม่และพร้อมทั้ง การสังเคราะห์แนวคิดจากนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศในปัจจุบัน โดยแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.2.2.1 ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leadership)

หน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมพร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมของตนเห็นพ้อง ร่วมมือ และทำไปพร้อมกันได้ ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นก้าวไปด้วยดีโดยประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องต่างๆ นั้นไม่เหมือนเดิม เช่นเดียวกับเรื่องของภาวะผู้นำที่พูดถึงเรื่อง คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ แต่เมื่อสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตปฏิเสธไม่ได้ว่าย่อมมี การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน และไร้ทิศทาง โดยภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ เป็นอีกภาวะผู้นำหนึ่งที่สำคัญในปัจจุบัน (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2556: 34)

2.2.2.1.1 ความหมาย

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556: 7) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสามารถ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

มุงเกษม (Mungkasem. 2001: 54) ได้ให้ความหมายของ ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรมีความสามารถในการชี้แนะตนเองและผู้อื่นให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือทำตามแผนที่ตั้งไว้อย่างจริงจัง มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากสมาชิกได้ มีมุมมองเชิงบวก ที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้

พอลัส และฮอร์ธ (Palus; & Horth. 2002) ได้ให้ความเห็นว่าของ ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน รู้จักดึงศักยภาพส่วนตนของทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กรหรือชุมชน มาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่างๆ มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบ และรู้จักการใช้กระบวนการของการเรียนรู้เพื่อค้นหาความคิดใหม่ๆ

เรลิน (Raelin. 2002: 65) ได้อธิบายความหมายของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักแบ่งปันอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มที่

สโทว์ และ เทมเพอเลย์ (Stoll; & Temperley. 2009: 245) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย (challenge)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leadership) คือ การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เพื่อค้นหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

ปัจจุบันนักวิชาการศึกษาต่างก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับเรื่องของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้และให้ความหมายตามแนวคิดและทฤษฎีไว้อย่างมากมาย

2.2.2.1.2 แนวคิดของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นเป็นการสังเคราะห์คำนิยามของนักวิชาการ และนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถจำแนกได้เป็นกลุ่มของผู้ให้คำนิยาม ดังที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมากล่าวนำไว้พอสังเขป และเพื่อให้เห็นและเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ศัพท์หลากหลาย ในการวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดลักษณะพฤติกรรม นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่างๆ เพื่อการสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นลักษณะพฤติกรรม ที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อจะนำไปสู่การศึกษา ลักษณะพฤติกรรม และกำหนดนิยามของ ลักษณะพฤติกรรม เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552: 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดั่งใจ ด้วยความคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้าง และเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ

เคลลี (ยูดา รักไทย; และสุภาวดี วิทยะประพันธ์. 2552; อ้างอิงจาก Kelley. 1998) เป็นนักวิชาการพิเศษ ณ Harvard Business School และเป็นทีปรึกษาด้านการบริหารจัดการอาวุโสให้กับ Stanford Research Institute ได้กล่าวถึงความสร้างสรรค์ไว้ว่า เกี่ยวกับการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องมีความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างสร้างสรรค์ และมีจินตนาการ (imagination) เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติเดิมและแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

บาสเดอร์ (Basadur. 2008: 41) ปัจจุบันเป็นศาสตราจารย์ด้านนวัตกรรมและจิตวิทยาองค์กร แห่ง McMaster University ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ "Leading Others to think Innovatively together: Creative Leadership" สรุปแนวคิดและสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น (leading people) ผ่านกระบวนการ (process) หรือวิธีการ (method) ร่วมกันเป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ (new solutions) เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน จากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

แฮร์ริส (Harris. 2009: 26) กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (connecting) เป็นการประสานงานหรือกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการประสานคนอื่น ๆ ที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกัน การทำงานร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจ นำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์

โคสท์ (Coste. 2009: 316) ผู้อำนวยการ Research of the American Creativity Association ได้เสนอแนวคิดและมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติที่มุ่งไปสู่การพัฒนาองค์กรเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ "Creative Leadership & women" ซึ่งประกอบไปด้วย มีความท้าทายและการมีส่วนร่วม (challenge and participate) ความมีอิสระ (freedom) มีความไว้วางใจการเปิดเผย (trust/openness) การใช้เวลาสำหรับการคิด (idea time) ความสนุกสนานมีอารมณ์ขัน (playfulness/humor) การลดความขัดแย้ง (conflict) การส่งเสริมความคิดเห็น (idea support) การโต้แย้ง (debate) และการกล้าเสี่ยง (risk taking)

สตอลล์ (Stoll. 2009: 112) ศาสตราจารย์ใน University of London และเป็นผู้อำนวยการ Centre for Educational Leadership และ Temperley (2009) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership: A Challenge of Our Times” ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่างๆ ประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย (challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมองการคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ดูบลิน (Dubrin. 2010. 203) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leader) ในหนังสือ Principles of Leadership ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความรู้ (knowledge) มีความสามารถทางความคิด (cognitive abilities) มีบุคลิกลักษณะ (personality) และการศรัทธาในหน้าที่ (Passion for the Task)

อิสแซคสันน์, ดอลวอลและแทฟฟิงเกอร์ (Isaksen. Dorval; & Treffinger. 2011: 113) ได้กำหนดคุณลักษณะบางอย่างของความคิดสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Creative: Approaches to Problem Solving ว่าประกอบไปด้วยการมีความยืดหยุ่น (flexibility) มีจินตนาการ (imagination) และความเป็นอิสระ (independence) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำในมิติปัจจุบัน

ดังที่กล่าวในข้างต้นว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหา ทิศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการได้เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย

กลุ่มแรก ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นภายในตัวผู้นำ ดังที่ Basadur (2008) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึงการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (process) หรือวิธีการ (method) ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Stoll & Temperley (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึงการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย (challenge)

กลุ่มที่สอง ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึงการประสานงาน (connecting) รวมถึงการกระตุ้นผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังที่ กรองทิพย์ นาควิชเชตร (2552) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างและพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับที่ Harris (2009) ที่อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นเรื่องการติดต่อประสานงาน (connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

2.2.2.1.3 ลักษณะพฤติกรรมและขอบเขตของภาวะผู้นำสร้างสรรค์

ในการวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด ลักษณะพฤติกรรม นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่างๆ เพื่อการสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็น ลักษณะพฤติกรรม ที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อจะนำไปสู่การศึกษาลักษณะพฤติกรรม และกำหนดนิยามของลักษณะพฤติกรรม เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

3.2.1.3.1 ลักษณะพฤติกรรม ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ตามทัศนะของ เคท (Katz. 2003 อ้างใน ญัญญา สนตระการผล. 2554) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ *Managine Creativity and Innovation* ไว้ว่า ลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) มีความชำนาญ (expertise) 2) มีความยืดหยุ่น (flexibility) 3) มีจินตนาการ (imagination) และ 4) มีแรงจูงใจ (motivation)

3.2.1.3.2 ลักษณะพฤติกรรม ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ตามทัศนะของ เคนลี่ (ยุดา รักไทย; และสุภาวดี วิหะยะประพันธ์. 2552; อ้างอิงจาก Kelley. 1998) เป็นนักวิชาการพิเศษ ณ Harvard Business School และเป็นทีปรีกษาด้านการบริหารจัดการอาวุโสให้กับ Stanford Research Institute ได้กล่าวถึงความสร้างสรรค์ไว้ว่า เกี่ยวกับการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้สรุปลักษณะพฤติกรรม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ 1) มีความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างสร้างสรรค์ และ 2) มีจินตนาการ (imagination) เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติเดิมและแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

3.2.1.3.3 ลักษณะพฤติกรรม ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ดีลิช (Delich. 2010: 190) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ (imagination) และ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ (inventive)

3.2.1.3.4 ลักษณะพฤติกรรม ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ตามทัศนะของเออเบน และคณะ (Ubeben. Hughes. Norris Ubeben. Hughes; & Norris. 2011) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ *The Principal : Creative Leadership for Excellence in School* ไว้ว่าลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) มีวัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture) 3) การบริหารจัดการ (managing) และ 4) มีปฏิสัมพันธ์ (interacting)

3.2.1.3.5 ลักษณะพฤติกรรม ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ตามทัศนะของ สโทว์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll and Temperley. 2009) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership : a Challenge of Our Times” ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ (imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (thought pattern)

3.2.1.3.6 ลักษณะพฤติกรรม ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ตามทัศนะของ แฮร์ริส (Harris. 2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership : developing future leaders” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) มีความยืดหยุ่น (flexibility) และ 2) มีความท้าทาย (challenging)

จากการสังเคราะห์ ลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำ แบบสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้น ได้สรุปลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ออกเป็น 4 ลักษณะพฤติกรรม

- 1) การมีวิสัยทัศน์ คือ การตั้งเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนในการทำงานของผู้นำ และมองภาพในอนาคต ที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
- 2) มีความยืดหยุ่น คือ การที่ผู้นำไม่ยึดติดในวิธีการทำงานและแก้ปัญหาแบบเดิม และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ อันเกิดจากการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ รวมถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย
- 3) การสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้นำ ต้องรู้จักการโน้มน้าวผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองโดยการสร้างความมั่นใจ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4) ใฝ่เรียนรู้ คือ เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยอาศัยการคิดไตร่ตรองเพื่อคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น
- 5) มีจินตนาการ คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2.2.2. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership)

โรเบิร์ต กรีนเลฟ (Robert Greenleaf. 2002: 203) ได้เสนอแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบรับใช้ ในปี ค.ศ. 1970 ซึ่งถือเป็นแนวคิดใหม่เรื่องของพลังและอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่จะสร้างสัมพันธ์กับคนอื่นโดยใช้การบีบบังคับน้อยลง และยึดหลักการใหม่คือการเพิ่มการยอมรับด้วยการใช้หลักของศีลธรรม ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การจงรักภักดี ทั้งนี้จากการศึกษาของโรเบิร์ต พบว่าในสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) ก่อน หลังจากนั้นได้มีทฤษฎีจำนวนมากซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานของความมีประสิทธิภาพของผู้นำและหลักการในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ของผู้นำ ที่ประกอบด้วยแนวคิดภาวะผู้นำแบบรับใช้ของ กรีนด์ลีฟ (Greenleaf. 1977), ลอบท์ (Laub. 2004; 1999), แพทเทอร์สัน (Patterson. 2003), เดนนิส (Dennis. 2004), สเปียร์ (Spears. 2005) โดยมีงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบรับใช้ในบริบทของสถานศึกษา (เช่น บังอร ไชยเผือก. 2550; อนุวัฒน์ วิชาภา อารังคุณ. 2553; สุทธาทิพย์ เจริญนิพนธ์วานิช. 2556)

2.2.2.1 ความหมาย

มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบรับใช้ไว้ ดังนี้ แกร์รี ยูคล์ (บังอร ไชยเผือก. 2550: 19; อ้างอิงจาก Gary Yulk. 2000: 404) ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำแบบรับใช้ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบพื้นฐานซึ่งแสดงถึงความมีจริยธรรม คือการให้บริการแก่ผู้ตาม กล่าวคือการบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบนี้จะสนองความต้องการของผู้ตาม และช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถ เพิ่มขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น

ดวงทอง สรประเสริฐ (2550: 393-395) ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำแบบรับใช้ หมายถึงหลักปรัชญาเดียวกับพระเยซูเจ้า ผู้ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นแบบอย่างของผู้นำเพื่อการรับใช้ที่ ทুমเท และทรงประสิทธิภาพสูงสุดการเป็นผู้นำที่ทรงประสิทธิภาพคือสิ่งที่ต้องเริ่มจากภายใน

สรายุทธ กันหลง (2553: 47) ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำแบบรับใช้ หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ไปให้บริการเพื่อนร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการโดยใช้อำนาจ ทางศีลธรรม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ใฝ่ใจ และมอบอำนาจเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน

ลูบินด์ (Lubin. 2001: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำแบบรับใช้ หมายถึงการสร้างความสัมพันธ์และให้ความสำคัญกับบุคลากร มากกว่าภาระงานและผลผลิตที่จะ เกิด ผู้นำแบบรับใช้เชื่อมั่นในบุคลากรในการทำงานในองค์กร และภาวะผู้นำสมัยใหม่เน้นที่ความ เข้าใจ และความเคารพผู้อื่น

รัสเซลล์ และ สโตนส์ (Russell; & Stone. 2002: 4) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำแบบรับใช้ หมายถึงความคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรและสังคม เพราะเป็นแรงขับ เคลื่อนที่ดีทั้งในส่วนตัวบุคคลและองค์กรด้วยหัวใจของการบริการ

แพทเทอร์สันด์ (Patterson. 2003: 136-137) ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำ แบบรับใช้ หมายถึงการ มุ่งเน้นการบริการ ของผู้อื่นเป็นพื้นฐานขององค์กร เขาได้พัฒนารูปแบบ ภาวะผู้นำแบบรับใช้ซึ่งมีคุณลักษณะ 7 อย่างที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม คือ ความรักแท้จริง ความนบน้อม เห็นประโยชน์ส่วนรวมวิสัยทัศน์ ความเชื่อถือ การเสริมแรง และการ บริการ ซึ่งเน้นถึงผู้นำที่มีใจบริการ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดี

เพ็จน์ และวองส์ (Irving. 2007; citing Page; & Wong. 2005: 106) ได้ให้ ความหมายของภาวะผู้นำแบบรับใช้ หมายถึงการเป็นผู้นำแห่งแรงจูงใจ และมีอิทธิพลอย่างสูงเป็น ตัวอย่างที่ดีสำหรับบุคคลอื่นๆ ในสังคม และเป็นพลังแห่งการรับใช้องค์กรเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของ องค์กร ยึดถือการกระทำสำคัญกว่าคำพูด และเป็นแนวทางของแบบอย่างแห่งความถ่อมตนเป็น รูปแบบที่สามารถ ผลักดันให้ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาในแต่ละคน และความสำเร็จของ องค์กรเช่นกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมไม่บริการแก่ผู้อื่นในองค์กร โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลัก เพื่อสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่นจนสามารถจูงใจและมีอิทธิพลทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนประสบความสำเร็จ

2.2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบรับใช้

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทฤษฎีภาวะผู้นำได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์และข้อค้นพบใหม่ๆ ทั้งนี้ได้มีมุมมองต่อภาวะผู้นำ แนวใหม่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ทั้งนี้ในปัจจุบันภาวะผู้นำแบบรับใช้ ถือเป็นแนวทางในการเชื่อมโยงการให้บริการด้วยหัวใจ ซึ่งมีแนวคิดว่าการจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้นั้นจะต้องเป็นผู้ให้บริการผู้อื่นก่อน (จิวรรณ เล่งพานิชย์. 2554: 14; อ้างอิงจาก Spears. 1996)

“ภาวะผู้นำแบบรับใช้” มีการนำมาใช้ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ.1970 โดยเริ่มมาจากบทความของกรีนลีฟ (Greenleaf) ในชื่อเรื่องว่า “ผู้นำเสมือนผู้รับใช้” ซึ่งเขาเป็นผู้ก่อตั้งศูนย์ฟื้นฟูจริยศาสตร์ Robert Greenleaf Center ในปี ค.ศ.1985 ปัจจุบันนี้สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่เมืองอินเดียนาโพลิส ประเทศสหรัฐอเมริกา ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้กลับกรองมาจากการสังเกตและประสบการณ์การทำงานมาเป็นหนังสือเพื่อกระตุ้นความคิดและการกระทำของผู้นำในการสร้างเสริมสิ่งที่ดีกว่ารวมถึงการให้ความหวังโยสังคมงานเขียนของกรีนลีฟ (Greenleaf) เกิดจากประสบการณ์ที่ยาวนานในการร่วมงานกับสถาบันใหญ่ๆ และตกผลึกแนวคิดในปี 1960 จากการได้อ่านงานเขียนของ Herman Hesse เรื่อง “Journey to the East” บุคคลสำคัญในเรื่องนี้คือลีโอ (Leo) ซึ่งเปรียบเสมือนคนรับใช้ที่ได้อำนาจไปด้วยและเป็นผู้ซึ่งให้การดูแลเอาใจใส่สมาชิกที่ร่วมเดินทางอย่างดี ด้วยจิตวิญญาณในการให้บริการอย่างแท้จริง การเดินทางเป็นไปได้อย่างดีจนเมื่อลีโอได้หายไป การเดินทางเกิดความวุ่นวายในทันทีและสุดท้ายได้หยุดลงโดยไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ เนื่องจากไม่มีลีโอ ภายหลังได้พบว่าลีโอผู้ซึ่งเข้าใจว่าเป็นผู้รับใช้ในครั้งนั้นแท้จริงแล้วเขาคือผู้นำที่ทำให้สมาชิกทั้งหมดเดินทางอย่างปลอดภัยและราบรื่นด้วยจิตวิญญาณและความเป็นผู้นำแบบรับใช้ตนเอง (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 276)

สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช (2556: 28) ได้แสดงทัศนะถึงภาวะผู้นำแบบรับใช้ว่าเป็นการเปลี่ยนรูปแบบของภาวะผู้นำจากเดิมที่บริหารงานในลักษณะการใช้อำนาจสั่งการ เปลี่ยนเป็นการอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ สนับสนุนที่เปรียบเหมือนการให้บริการผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ ผู้นำมุ่งพัฒนาศักยภาพให้ผู้ตามก้าวหน้า มีการมอบอำนาจที่เปรียบเหมือนการไว้วางใจ การให้ความเคารพ และเป็นคุณค่าของผู้ตาม โดยคำนึงประโยชน์ของผู้ตามเป็นสำคัญ

ดาร์ฟ (Daft. 2000: 523-525) ได้แสดงทัศนะถึงภาวะ ผู้นำแบบรับใช้ว่าเป็น บทบาทของผู้นำในการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ผู้นำ จำเป็นจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ ตาม ร่วมกันออกแบบโครงสร้างขององค์การ การเป็นผู้นำแบบรับใช้ ต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบ ของการควบคุมร่วมที่เป็นการหาข้อตกลงร่วมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มากกว่าการควบคุม เพียงผู้นำ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ดีกว่า เพื่อให้ออกมาในรูปแบบของบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง เข้าใจภาพรวม ขององค์การ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าและ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า

วินสตัน (Winston. 2004: 600-617) ได้แสดงทัศนะในเรื่อง ของภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้ว่าเป็นผู้นำที่ต้องพร้อมอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นให้ความเคารพ และให้การยอมรับให้เกียรติและให้การตอบสนองของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ ไม่ใช่ อำนาจในการ บังคับหรือควบคุมผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ ผู้นำต้องซื่อสัตย์ รักษาคำพูดให้การดูแลผู้อื่น โดย ไม่เน้นการควบคุม แต่ต้องยกย่องให้เกียรติ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ทำ ให้ผู้อื่นได้ค้นพบพลัง และความสามารถในการทำงานของตนเอง

ฮอปกินส์ (Hopkin. 2008: online) ได้แสดงทัศนะถึง แนวคิดของภาวะผู้นำ แบบรับใช้นั้นต่างไปจากเดิมที่ผู้ตามจะอยู่ส่วนล่างฐานพีรามิดและเมื่อกลับฐานของพีรามิดผู้ตามจะ กลับขึ้นไปอยู่ส่วนบนในขณะที่ผู้บริหารสูงสุดจะอยู่ที่ฐานล่างจุดนั้นเอง กล่าวคือภาวะผู้นำแบบรับใช้ นั้นจะต้องไม่ใช่ผู้กำหนดหรือควบคุมเงื่อนไขให้แก่ผู้ตามทำหากแต่ต้องให้ความช่วยเหลือหรือ ให้บริการกับผู้ตามนั้น

จากการกลับฐานพีรามิดดังกล่าวฮันเตอร์ (Hunter) ยังได้อธิบายรายละเอียด เพิ่มเติมในขั้นตอนของผู้นำแบบรับใช้ว่าต้องเริ่มจากความ ปรารถนาในการบริการด้วยใจ ด้วยความ รักและเสียสละ จุดสูงสุดที่ผู้นำได้รับคือ อำนาจและความเป็นผู้นำ ทั้งนี้พฤติกรรมที่สนับสนุนนั้นคือ การเสียสละ เมื่อผ่านขั้นตอนการให้บริการดังกล่าวแล้วจะก่อให้เกิดอิทธิพลและอำนาจที่ได้รับจากผู้ ตาม เมื่อทำจนสมบูรณ์แล้วจะได้รับการยอมรับในความ เป็นผู้นำอย่างถูกต้องก็จะตามมา โดยสรุป คือการเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริงนั้นจะต้องเกิดมาจากภาวะผู้นำแบบรับใช้ที่สำคัญ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) หมายถึง การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของผู้นำจากการใช้อำนาจสั่งการเป็นการอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ผู้อื่นสามารถดึงความสามารถมาใช้ใน การทำงาน ด้วยการให้ความไว้วางใจ มอบ อำนาจในการร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างบรรยากาศความไว้วางใจในการทำงาน โดยผู้นำจะใช้ความ เสียสละ และความจริงใจเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ และมอบอำนาจให้ผู้นำเข้ามามีอิทธิพลต่อผู้อื่น ได้อีกทั้งให้การสนับสนุนช่วยเหลือโดยคำนึงถึงความสำคัญ ประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าของ ผู้ตามเป็นหลัก มุ่งหวังเพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา และ เป็นการบริการเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ ของผู้ตามให้มีความพร้อมในการก้าวสู่การ เป็นผู้นำที่ดีต่อไป

2.2.2.3 ลักษณะพฤติกรรมและขอบเขตของภาวะผู้นำแบบรับใช้

อนวัณน์ วิชาคธำรงคุณ (2553: 8) ได้กำหนดลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำแบบรับใช้ว่ามีทั้งสิ้น 6 ลักษณะพฤติกรรม ได้แก่

1) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่อุทิศตนเอง มีความเชื่อมั่นในผู้อื่น ให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้อื่น

2) การพัฒนาผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ และการเรียนรู้ของผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้อื่น

3) การสร้างสังคมชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล

4) การแสดงออกทางคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เปิดใจกว้าง และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนจากผู้อื่น และส่งเสริมคุณธรรม

5) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีเป้าหมายชัดเจน

6) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ แบ่งปันความเป็นผู้นำ โดยการใช้อำนาจร่วมกัน ลดการควบคุม และมีสถานะผู้นำร่วมกัน และการ ส่งเสริมผู้อื่น

จากการพิจารณาแนวคิดของ กลีนรีฟส์ (Greenleaf) ในงานเขียนต่างๆ แล้วในปี 1995 และ 1998 Larry C. Spears ผู้บริหารสูงสุดของ The Robert K. Greenleaf Center for Servant-Leadership ได้จำแนกลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำแบบรับใช้ออกเป็น 10 ลักษณะพฤติกรรม (Secretan. 1996: 78, 240) ดังต่อไปนี้

1) การฟัง (Listening) คุณค่าพื้นฐานของผู้นำคือทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจทักษะที่สำคัญทั้งสองประการนี้ต้องได้รับข้อมูลสนับสนุนจากทักษะการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำแบบ รับใช้จะค้นหาเพื่อให้ทราบเจตนาของของกลุ่มและทำให้เจตนาเหล่านั้นมีความชัดเจนอีกทั้งรับฟังและ ทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟังประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไต่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับนำแบบรับใช้ที่ดี

2) การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) ผู้นำแบบรับใช้จะพยายามเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก คนทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับและการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตนผู้นำ จึงควรแสดงความปรารถนาดีผู้อื่น และไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคล ถึงแม้เขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้

3) การเยียวยา (Healing) จุดเด่นประการหนึ่งของภาวะผู้นำแบบ รับใช้คือความสามารถในการเยียวยาตนเองและผู้อื่น หลายคนได้สูญเสียจิตวิญญาณและทุกข์ระทมกับความเจ็บปวดทางอารมณ์ ถึงแม้สิ่งเหล่านี้จะเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ แต่ผู้นำแบบรับใช้ก็จะช่วยฟื้นฟูสภาวะเหล่านั้นแก่ผู้อื่น

4) การตระหนักรู้ (Awareness) การตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไปและการตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำแบบ รับใช้แข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยม โดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งปลอบใจ แต่กลับเป็นสิ่งปลุกเร้า ผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและดู กระตุ้นอย่างมีเหตุผล เขาไม่ต้องการสิ่งปลอบใจ เพราะเขาสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้

5) การโน้มน้าว (Persuasion) ผู้นำแบบรับใช้จะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าอำนาจ โดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในองค์การ มุ่งที่การทำให้ผู้อื่น คล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ คุณลักษณะนี้ได้แบ่งแยกรูปแบบการปกครองแบบเผด็จการดั้งเดิมและภาวะผู้นำแบบรับใช้ได้อย่างชัดเจน ผู้นำแบบรับใช้สามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การสร้างกระบวนทัศน์ (Conceptualization) ผู้นำแบบ รับใช้จะฝึกฝนความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์การจาก พื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนกร เป็นระบบ กล่าวคือ ต้องคิดให้เหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวันสำหรับผู้บริหารจัดการ คุณลักษณะนี้ต้องอาศัยการมีวินัยและการฝึกฝน แต่สำหรับผู้นำแล้วต้องแสวงหาความสมดุลระหว่างการคิดอย่างเป็นกระบวนกรและแนวคิดวันต่อวัน

7) การมองการณ์ไกล (Foresight) การมองการณ์ไกลจะช่วยให้ผู้นำแบบ รับใช้เข้าใจถึงบทเรียน จากอดีต ความเป็นจริงปัจจุบัน และเหตุการณ์ต่อเนื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คุณลักษณะนี้จะอยู่ในความสามารถในการหยั่งรู้ ซึ่งยังคงเป็นคุณลักษณะที่ไม่มีการศึกษามากนักใน ส่วนของภาวะผู้นำ แต่ก็เป็นส่วนที่ควรได้รับความสนใจ

8) การเป็นผู้ดูแล (Stewardship) Per Block ได้ให้คำนิยามของคำว่า Stewardship ไว้ว่าเป็นการรับผิดชอบ ต่อบางสิ่งบางอย่างเพื่อผู้อื่น Greenleaf ได้เสนอทัศนะว่า องค์การเป็น สถาบันที่ทั้งผู้บริหารสูงสุด คณะกรรมการและผู้จัดการต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์การให้รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำก็เช่นเดียวกันกับการเป็นผู้ดูแล ที่มีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการอุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการใช้ความเปิดเผย จริงใจ และการโน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม

9) การอุทิศต่อความเจริญงอกงามของบุคคล (Commitment to the Growth of People) ผู้นำแบบรับใช้จะเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ ผู้นำแบบรับใช้จึงอุทิศตนอย่างมากในความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุกๆ คนในองค์การ ผู้นำแบบรับใช้จึงตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

10) การสร้างกลุ่ม (Building Community) ความสำคัญการสร้างกลุ่มของผู้นำแบบรับใช้ได้สูญสลายไปในอดีตเมื่อไม่นานมานี้เป็นผล มาจากการเปลี่ยนสภาพชุมชนท้องถิ่นไปสู่ องค์การขนาดใหญ่ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนไปด้วย การตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้นำแบบรับใช้มุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์การ โดยเชื่อว่ากลุ่มที่แท้จริงสามารถสร้างขึ้นได้ท่ามกลาง

บุคคลในวง การธุรกิจหรือบุคคลในองค์กรอื่น สิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างกลุ่มที่สามารถรวมผู้คนจำนวนมากได้ คือ ผู้นำแบบรับใช้ที่คอยชี้ทางด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ไม่จำกัดสำหรับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

ลูปป์ (Laub. 1999: 81) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบรับใช้ว่า หมายถึง การเป็นวิถีชีวิตผู้ที่มีจิตใจแห่งการรับใช้ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติงาน สามารถนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง จะส่งเสริมคุณค่า และพัฒนาคน การสร้างเสริมชีวิตกลุ่ม และปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม การให้บริการเพื่อส่งผลดีบุคคลแต่ละคนในองค์กรโดยรวม ตามคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ 6 ด้าน ประกอบไปด้วย

1) เห็นคุณค่าของผู้อื่น หมายถึง ผู้นำแบบรับใช้ ที่อุทิศตนเอง มีความเชื่อมั่นในผู้อื่น ให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้อื่น และเป็นผู้ฟังที่ดีซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้ ความเชื่อมั่นในคน การรับใช้ความต้องการของคนอื่นของก่อนความต้องการของตนเอง และการยอมรับในความสามารถผู้อื่น เป็นผู้รับฟัง

2) การพัฒนาผู้อื่น หมายถึง ผู้นำแบบรับใช้ ที่ให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้อื่น ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้ การพัฒนาศักยภาพ และการเรียนรู้ของผู้อื่น การเป็นแบบอย่างที่ดี การให้กำลังใจ และการให้การสนับสนุน

3) สร้างสัมพันธชุมชน หมายถึง ผู้นำแบบรับใช้ที่มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล

4) การแสดงออกทางคุณธรรม หมายถึง ผู้นำแบบรับใช้ ที่เปิดใจกว้าง และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น และส่งเสริมคุณธรรมซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้ การเปิดใจกว้าง ความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น และการส่งเสริมคุณธรรม

5) การส่งเสริมการเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้นำแบบรับใช้ ที่มีวิสัยทัศน์ต่ออนาคตมีแนวทางที่ชัดเจนต่อการให้บริการองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีเป้าหมายชัดเจนซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีเป้าหมายชัดเจน

6) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งปันความเป็นผู้นำ โดยการใช้อำนาจร่วมกัน ลดการควบคุม และมีสถานะผู้นำร่วมกัน และการส่งเสริมผู้อื่น ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้ การใช้อำนาจร่วมกัน และการส่งเสริมผู้อื่น

เพจัน และลองส์ (Page; & Wong. 2003) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบรับใช้ได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ตัวกำหนดคุณลักษณะ (Character-Orientation) โดยบอกถึงความเป็นตัว ตนของบุคคลนั้นที่มีความเป็นผู้นำในตัวเอง เป็นการกำหนดทัศนคติ การปลูกฝังลักษณะของการให้บริการที่เน้นที่คุณค่าของบุคคล ความเชื่อถือและแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ (Integrity) การอ่อนน้อม (Humility) การบริการ (Service)

กลุ่มที่ 2 ตัวกำหนดบุคคล (People-Orientation) เป็นการสร้างสัมพันธภาพของผู้นำเพื่อให้ทราบว่า ควรทำ อย่างไรในการมีปฏิสัมพันธ์ รั้กับ ผู้ตามเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นที่สัมพันธภาพของผู้นำกับผู้ตามและความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้ อื่น ได้แก่ การดูแล (Caring for others) การเสริมพลังอำนาจ (Empowering others) การพัฒนา (Developing others)

กลุ่มที่ 3 ตัวกำหนดหน้าที่ (Task-Orientation) เป็นการกระทำ ที่ เป็นตัวกำหนดว่าผู้นำจะต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นที่หน้าที่และความสามารถที่จำเป็นของผู้นำเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

กลุ่มที่ 4 ตัวกำหนดกระบวนการ (Process-Orientation) เป็นการจัดการที่กำหนดว่าผู้นำควรทำอย่างไรในการทำให้ องค์การมีความเข้มแข็งโดยให้ คำนี้ถึงกระบวนการสร้างเสริมประสิทธิภาพให้กั บองค์การ เน้นความสามารถของผู้นำในการจัดรูปแบบและการพัฒนาที่ให้เข้ากันและสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วยการเป็นแบบอย่าง (Modeling) การสร้างทีมงาน (Team building) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Share decision-making) และการนำ (Leading)

โดยสรุป ลักษณะพฤติกรรม ของภาวะผู้นำแบบปรับใช้ จากการศึกษานี้ แนวคิดทฤษฎีข้างต้น แบ่งได้เป็น 6 ลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1) เห็นคุณค่าของผู้อื่น คือการที่ผู้นำเชื่อมั่น และยอมรับความสามารถของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ร่วมเป็นผู้นำในการทำงาน

2) การมีวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จล่วงหน้าในการทำงาน

3) การสร้างแรงจูงใจ คือ การโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการทำตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความมั่นใจในตนเองและมุ่งบรรลุเป้าหมายสำเร็จร่วมกัน

4) มีความเชื่อและศรัทธา คือ ผู้นำต้องสร้างความศรัทธา และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

5) มีคุณธรรม จริยธรรม คือ การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน โดยการสร้างค่านิยมที่ดีงาม และนำไปปรับใช้กับกิจกรรมต่าง ๆ

6) มีใจรักในการบริการผู้อื่น คือ เป็นการปฏิบัติของผู้นำในการให้บริการแก่ผู้ตามเพื่อให้สิ่งมีชีวิตที่ดีกว่าเดิม มีความก้าวหน้า และความเจริญงอกงาม

2.2.3 ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership)

แม้ว่าประเทศไทยจะตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ก็ยังประสบปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษาที่ต้องได้รับการแก้ไขหลายประการ จากสภาพปัจจุบันปัญหาพบว่าคุณภาพการศึกษาไทย ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ (ชินวรรณ บุญเกียรติ . 2554) สาเหตุสำคัญเกิดจากความ ล้มเหลวในเรื่องคุณภาพการศึกษา ล้มเหลวในเรื่องความเสมอภาคทางการศึกษา ล้มเหลวในเรื่องการจัดทรัพยากรทางการศึกษาและล้มเหลวในเรื่องการ วางแผนและการบริหารจัดการศึกษา (เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์ . 2552) จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีวิสัยทัศน์ ขาดจิตวิญญาณของผู้บริหาร ไม่มีทักษะในด้านการบริหาร ขาดศีลธรรม ขาดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ ผู้บริหารไม่มีความเชื่อมั่นในการบริหารงานทำให้ขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ภาสกร ลิขิตส์จจากุล , 2553) จากสภาพการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในปัจจุบันพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มี ผลการประเมินมาตรฐานภายนอกอยู่ในระดับพอใช้ และสถานศึกษาบางส่วนไม่ผ่านการประเมินรอบสองซึ่งควรเป็นปัญหาที่ควรหวั่นใยและหาแนวทางแก้ไขปัญห หาผลการประเมินด้านผู้บริหารในมาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งสองรอบ พบว่า ผลการประเมินส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับพอใช้ และมีข้อเสนอแนะทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ ให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ (กระทรวงศึกษาธิการ , 2552) จากสภาพปัจจุบันปัญหา ดังกล่าวที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยศึกษา“ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ” (spiritual leadership) ซึ่งมีนักการศึกษาค้นคว้าถึงความหมาย และองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

2.2.3.1 ความหมาย

รอสส์ (Ross. 1995: 189) ให้ความหมายของภาวะผู้นำจิตวิญญาณว่า หมายถึง ผู้ที่มีจิตวิญญาณในการทำงานนั้นคือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง และสามารถมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานทั้งของพนักงานและองค์กรได้ในหลายๆ ทาง

ดราฟท์ (Draft. 2005: 94) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำจิตวิญญาณว่า ผู้นำตามจิตวิญญาณ (Those who lead) นั้นแม้ไม่ได้มี “ตำแหน่ง” แต่ก็ “นำ” ผู้อื่นได้ ทั้งนี้เพราะ “ผู้นำตามจิตวิญญาณ” หมายถึงการสร้าง “ความเชื่อ” และ “แรงบันดาลใจ” และรวมถึงการ กระตุ้นอารมณ์ ในการทำงานหรือปฏิบัติอะไรซักอย่าง โดยผู้นำประเภทนี้ไม่ต้อง “สั่ง” หรือ “บังคับบัญชา” ใดๆ เลย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่เพียงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเท่านั้น แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม คนที่มีลักษณะ “ผู้นำทางจิตวิญญาณ” เหล่านี้ เท่านั้นที่จะสามารถนำมวลชนได้ ไม่ว่าจะเป็นในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต

ไฟล์ และ แมทเทอร์รี่ (Fry; & Matherly. 2006: 78) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำจิตวิญญาณว่า หมายถึง ผู้ที่สอนโดยใช้หลักการที่ถูกต้อง พัฒนามาจากทฤษฎีการจูงใจ และเป็นแม่แบบในการพัฒนาองค์กรเชิงบวก

แม็กนุสสัน, สมิธ, ไอคิลและคลีแลนด์ (Magnusen. 2002; & Smith. 2007: 135; Aydin & Ceyland. 2009: 136) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมถึงแนวโน้มของผู้นำที่มีประสิทธิผล ในสถานศึกษาพบว่า สิ่งสำคัญที่สุดคือ ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณซึ่งหมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการจูงใจหรือ ให้นำบุคคลอื่นๆ อย่างมี มุมมองที่กว้างขวาง พลังศรัทธา และความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

มาร์คัส ไคท์แมนและคิง (Marques Dhiman; & King. 2007: 48) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำจิตวิญญาณว่า หมายถึง ความปรารถนาที่มีส่วนทำให้มีอิทธิพลที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต และเพื่อที่จะดำรงชีวิตตามนั้น รวมไปถึงการมีแนวปฏิบัติ ให้ตัวเราและผู้อื่นเห็นคุณค่าของบุคคล

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2549: 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำจิตวิญญาณว่า หมายถึง ผู้นำที่ยึดหลักสัจธรรมอย่างมีคุณธรรม นำให้ถูกต้องทางจิตใจ ใช้สติปัญญาในการจัดการส่วนรวม

กมลวรรณ ทิพนเนตร (2555: 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำจิตวิญญาณว่า หมายถึง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในแนวทางของ การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการ สื่อสารชัดเจน ให้เป็นไปตามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถของผู้นำในการจูงใจหรือนำ บุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้สร้างความหวัง พลังศรัทธา และความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาในตนเอง เกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจ จนสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานได้ ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมการนำของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี และเห็นคุณค่าของผู้อื่น

2.2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ

นักวิชาการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยอธิบายว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้ตาม โดยการสร้างเงื่อนไขซึ่งช่วยเพิ่มความรู้สึกถึงความหมายทางจิตวิญญาณในการทำงานของพวกเขาพร้อมด้วยและมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศกล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไว้ดังนี้

ไฟรี (Fry. 2003: 56) ได้ให้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ไว้ว่า เป็นค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมซึ่งจำเป็นต่อการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของบุคคลและผู้อื่น และเนื่องด้วยพวกเขามีความรู้สึกทางจิตวิญญาณในการอยู่รอด โดยผ่านเสียงเรียกและการเป็นสมาชิก อีกทั้ง Fry (ไฟรี) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณว่า “เพื่อสร้างวิสัยทัศน์” และคุณค่าที่สอดคล้องไปกับกลยุทธ์ การเพิ่มพลังผ่านทีม ทั้งในระดับบุคคลและทำที่สุดในระดับองค์การโดยทำให้ความผูกพันต่อองค์การและผลผลิตสูงขึ้นและกล่าวว่าลักษณะของผู้นำเชิงจิตวิญญาณมักมีลักษณะคือ

1) ภาวะที่อยู่เหนือ (การรับรู้) ของตน ซึ่งแสดงออกในความหมายของ “เสียงเรียก” หรือพรหมลิขิต

2) ความเชื่อ ความศรัทธาที่ว่ากิจกรรมของคนคนหนึ่ง จะรวมถึงงานที่มีความหมายและคุณค่าเกินกว่าจะเป็นเพียงเครื่องมือ เพื่อให้ได้ตามสิ่งที่ตนเองนั้นมุ่งหวัง หรือความพอใจของตนเองเท่านั้น

แกรี่ ยูคัล (Gary Yukl. 2010: 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณนั้นจะทำการที่ช่วยผู้อื่น ทำให้เกิดความพอใจในความต้องการสำคัญ 2 ประการ สำหรับสิ่งที่เหนือธรรมชาติ (Transcendence) และมิตรภาพและความเป็นเพื่อนในที่ทำงาน ผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน ความ มั่นใจ และความผูกพันกับองค์กร และผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สามารถส่งเสริม ให้การทำงานมีความหมาย โดยเชื่อมโยงกับค่านิยม ของผู้ตามและเอกลักษณ์ของพวกเขา นอกจากนี้ ผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเพิ่มความพึงพอใจ ความรัก และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ผลก็คือผู้นำจิตวิญญาณสามารถเพิ่มความร่วมมือในการส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกันและเพิ่มแรงบันดาลใจให้มีผลสูงขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีเป้าหมายสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้อื่น เพื่อทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สิ่งสำคัญคือ การที่ผู้นำสามารถส่งเสริมให้การทำงานมีความหมาย โดยเชื่อมโยงกับค่านิยมของผู้ตาม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสร้างพลังศรัทธา และความไว้วางใจในการปฏิบัติ บัณฑิต และความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

2.2.3.3 ลักษณะของพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ

ดัชชอลล์ และพรารว์แมน (Duchon; & Plowman. 2005. 129; cited in Gary Yukl. 2010) ได้ศึกษาถึงลักษณะพฤติกรรม ตามแนวคิดของยูคัลไว้ว่าผู้นำทางด้านจิตวิญญาณควร จะเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต ความพึงพอใจในชีวิต และแรงจูงใจภายในของคนๆ นั้น

ไฟร์ (Fry. 2003: 79) ที่กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำเชิง จิตวิญญาณไว้อย่างครอบคลุมและไฟร์ ได้พัฒนาโมเดลประกอบด้วยคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิง จิตวิญญาณ (Qualities of spiritual leadership) ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ หมายถึง จุดหมายปลายทางและการเดินทาง สะท้อนถึง แนวความคิดที่อยู่ในระดับสูง กระตุ้นความหวังหรือความเชื่อ และเป็นพื้นฐานของความดีเลิศไม่ถูก จำกัดด้วยการเรียกร้อง หรือความต้องการจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก

2) ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ประกอบด้วยความไว้วางใจ ความจงรักภักดี การให้อภัย การยอมรับ ความกตัญญู การยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ ความต่อมตัว ความกรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ความอดทน การผ่อนตามและความอดทน

3) ความหวัง /ความเชื่อ ประกอบด้วยความอดกลั้น ความเพียรพยายาม การกระทำที่จะทำให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมาย ความคาดหวังถึงรางวัลชัยชนะ และการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ

มาคัส ไตห์แมน และคิง (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 306; อ้างอิงจาก Marques Dhiman; & King. 2007) ได้กำหนดถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้นำทางจิตวิญญาณไว้ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ นั้นมีความสนใจในเรื่องความดีที่ยิ่งใหญ่ (Greater good) แรงปรารถนา (Passion) และเป้าหมาย (Purpose)

2) การส่งเสริมการเติมเต็ม (Fulfillment) การที่จิตใจรู้สึกพึงพอใจ และสมปรารถนาของบุคคล และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล โดยผ่านทางจิตวิญญาณ และการรู้แจ้งเห็นจริง

กมลวรรณ ทิพยเนตร (2555. 67) ได้ทำการศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและสังเคราะห์ได้มาซึ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ไว้ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะนำไปสื่อสารให้เกิดความชัดเจน โดยปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ตั้งแต่เริ่มต้นให้บรรลุ

2) ความหวัง คือ การสร้างความมั่นใจในการทำงานและรวมไปถึง สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถที่จะเผชิญสถานการณ์วิกฤติต่างๆ ได้ เป็นอย่างดี

3) ศรัทธา/ความเชื่อ คือ มีความเชื่อที่เกิดจากปัญญา และให้ปฏิบัติตามแนวทางของการเรียนรู้ เพื่อยึดถือปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

4) ความไว้วางใจ คือ มีความแน่วแน่คงเส้นคงวาในเรื่องของคำพูดคำจา และยึดหลักปฏิบัติทุกอย่างด้วยความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทุกภาพรวม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) มีลักษณะพฤติกรรมที่สำคัญ 4 ลักษณะพฤติกรรม ได้แก่

1. มีวิสัยทัศน์ คือ ผู้นำที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันให้แก่ผู้อื่นให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจน

2. การสร้างแรงจูงใจ คือ การโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นทำตามเป้าหมายให้สำเร็จ ด้วยการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้อื่น

3. มีความเชื่อ และศรัทธา คือ มีความมุ่งมั่นและอดทนในการทำตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยปฏิบัติจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้

4. มีความไว้วางใจได้ คือ การที่ผู้นำมีความมั่นคง ในคำพูด และการกระทำจนทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ

2.2.4 ภาวะผู้นำตามสภาพจริง (Authentic Leadership)

แนวคิดของภาวะผู้นำตามสภาพจริง (Authentic Leadership) เริ่มได้รับความสนใจมากในปัจจุบันนี้ก็มีนักวิชาการบางกลุ่ม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2004; อ้างอิงจาก Dee Hock. 1997) ใช้คำว่า “True leader” และได้มีการนำเสนอมุมมองอีกด้านหนึ่งของภาวะผู้นำตามสภาพจริงใน “Leadership Quarterly” ซึ่งได้มีการตีพิมพ์ประเด็นพิเศษ เรื่อง ภาวะผู้นำตามสภาพจริง ใน ค.ศ. 2005 (Avolio & Gardner. 2005; cited in Gary Yukl. 2010: 178) คำจำกัดความของภาวะผู้นำตามสภาพจริง มีความหลากหลาย แต่นักทฤษฎีทุกคน ในยุคปัจจุบันมักใช้คำว่า “Authentic Leadership” และกล่าวถึงลักษณะทางพฤติกรรมของภาวะผู้นำตามสภาพจริงและ เน้นความสำคัญของความมั่นคงในคำพูด การกระทำ และค่านิยมของผู้นำ แง่มุมที่เพิ่มเติมของภาวะผู้นำตามสภาพจริง จะรวมไปถึงค่านิยมทางบวกของผู้นำ การตระหนักรู้ตัวเองของผู้นำ และความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้กับผู้ตาม ภาวะผู้นำตามสภาพจริง เป็นทฤษฎีบรรทัดฐาน (Normative Theory) ซึ่งอธิบายถึงผู้นำในอุดมคติสำหรับ องค์การซึ่งทฤษฎีนี้พยายามที่จะบูรณาการ ความคิดก่อนหน้านี้และมีผู้ให้ความหมายและลักษณะไว้ดังนี้

2.2.4.1 ความหมาย

อโวรियो และกราดเนอร์ และลูแทนซ์ (Avolio; & Gardner; & Mayo. 2004; cited in Gary Yukl. 2010: 376) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำตามสภาพจริงว่าหมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมที่มีลักษณะเข้มแข็ง มีความชัดเจนและสม่ำเสมอ และจะเป็นผู้ที่ตระหนักรู้ในตนเองอย่างสูงสุดเกี่ยวกับเรื่องของค่านิยมและความเชื่อ อารมณ์และเอกลักษณ์ของตนเองและความสามารถของพวกเขาเอง

เมย์ และวาร์ัมบะวา (May; & Walumbwa. 2005; cited in Gary Yukl. 2010: 287) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำตามสภาพจริงว่าหมายถึงบุคคลที่มีลักษณะ รู้จักตนเองดีและตระหนักรู้ว่าพวกเขาเหล่านั้นเชื่อในอะไร พวกเขาต้องการยอมรับตนเองในระดับที่สูงด้วย ซึ่งคล้ายกับความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์นั่นเอง ซึ่งบุคคลที่มีภาวะผู้นำตามสภาพจริง นั้นจะมีค่านิยมหลักทางบวก เช่นความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และการมองโลกในแง่ดี พฤติกรรมของ ผู้นำตามสภาพจริงจะรวมถึงการยอมรับหลักกา รของค่านิยมที่แท้จริงและมีการปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอ บุคคลเหล่านั้นจะไม่ต้องการที่จะได้รับการยกย่องหรือสถานะอำนาจใดๆ แต่เป็นไปเพื่อการแสดงออกและการปฏิบัติตามค่านิยมและความเชื่อ

ชามิซส์ และอีเลียมม (Shamiz; & Eilam. 2006; cited in Gary Yukl. 2010. 365) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำตามสภาพจริงว่าหมายถึง การกระทำของผู้นำตามสภาพจริงจะถูกกำหนดอย่างเข้มแข็งโดยค่านิยม และมีความเชื่อซึ่งไม่ใช่ความปรารถนาที่จะให้มีคนชอบหรือยกย่อง หรือเพื่อการรักษาตำแหน่งแต่อย่างใด ซึ่งค่านิยมและความเชื่อของผู้นำตามสภาพจริงจะซึมซับอยู่ภายในอย่างเข้มข้นมากกว่าที่เป็นการพิจารณาอย่างผิวเผินหรืออย่างธรรมดาตามบรรทัดฐานของสังคม ที่สามารถเปลี่ยนได้อย่างง่าย เนื่องจากผู้นำตามสภาพจริงจะมีแรงจูงใจมาจากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและการตรวจสอบตนเอง จะมีความรู้สึกที่จะปกป้องตนเองน้อยแต่เปิดการ เรียนรู้จากการให้ข้อมูลย้อนกลับและความผิดพลาดมากกว่า

แกรี่ ยูคัล (Gary Yukl. 2010: 313) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำตามสภาพจริงว่าหมายถึง แรงจูงใจของบุคคลคนนั้นเอง ซึ่งได้แก่ พลังความอดุสาหะ มองโลกในแง่ดี และมีความชัดเจนในเป้าหมาย รวมถึงการเผชิญหน้ากับความลำบากของการท้าทาย อุปสรรค การพ่ายแพ้ ซึ่งอิทธิพลของ ผู้นำตามสภาพ จริงกับผู้ตามบางคนถูกเสริมโดยความเชื่อมั่นในค่านิยมที่ชัดเจน และศีลธรรม สามารถส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความผูกพันหรือมีการอุทิศตัว โดยการกระตุ้นและการเป็นแบบอย่าง ของการมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และมีเอกลักษณ์ทางสังคม ผู้นำจะประสบผลสำเร็จในการมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงความคิดริเริ่มใหม่ๆ ด้วยความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และการมีความหวัง เกี่ยวกับการมีความสำเร็จร่วมกันแม้ว่าจะมีอุปสรรคหรือความยากลำบากก็ตาม

ผู้วิจัยสามารถ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามสภาพ จริง (Authentic Leadership) หมายถึง ลักษณะของ พฤติกรรมของผู้นำ ที่มีความมั่นคงในคำพูด การกระทำ และค่านิยม ซึ่ง ผู้นำตามสภาพจริงจะมีการรับรู้ตนเองอย่างถูกต้อง และรู้จักตนเองสูงเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ อารมณ์ และรวมไปถึงเอกลักษณ์ ของตนเอง มีความ เข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคงและสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมที่ดีเพื่อยึดถือ และปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอ

2.2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำตามสภาพจริง

มีนักวิชาการหลายคนได้เสนอทฤษฎีภาวะ ผู้นำตามสภาพ จริง ในหลายรูปแบบเช่น Avolio, Gardner. 2004; Mayo, May. 2005; Walumbwa, Shamir; & Eilam. 2006; Gary Yukl. 2010 อุตมโนทัศน์หรือการตรวจสอบและการรับรู้ของตนเอง ของภาวะผู้นำแท้จริง จะมีความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคงและสม่ำเสมอ ผู้นำตามสภาพ จริง จะมีความตระหนักรู้ในตนเองสูงเกี่ยวกับค่านิยมความเชื่อ อารมณ์ เอกลักษณ์ของตนเอง และความสามารถของพวกเขาเองหรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำตามสภาพ จริงจะรู้จักตนเองเป็นอย่างดีและต้องมีการยอมรับ ตนเองในระดับที่สูง ด้วยซึ่งคล้ายกับความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และจะต้องมีค่านิยมทางบวกเช่นว่าความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ มีเมตตา กรุณา มีความยุติธรรมมีความรับผิดชอบและการมองโลกในแง่ดี พฤติกรรมของผู้นำตามสภาพ จริงจะรวมถึงการยอมรับหลักการของค่านิยมและมีกรปฏิบัติตามค่านิยมอย่างสม่ำเสมอ และระหว่างรูปแบบต่างๆ ของทฤษฎีของ George (จอร์จ) ปี ค.ศ. 2003 เน้นที่ความต้องการสำหรับผู้นำตามสภาพจริงที่จะเพิ่มพลังให้คนอื่น ซึ่งสอดคล้อง Gardner (การ์ตเนอร์) และคณะ ค.ศ. 2005 เสนอว่าผู้นำตามสภาพ จริงจะส่งเสริมความมุ่งมั่นในตนเองของ ผู้ตาม เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถที่จะบรรลุตามความต้องการด้านความมีอิสระ มีสมรรถนะ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.2.4.3 ลักษณะพฤติกรรมและขอบเขตของภาวะผู้นำตามสภาพจริง

สุธาสิณี แสงมุกดา (2556: 34) เสนอว่าลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำตามสภาพจริงนั้นประกอบด้วย

1) การตระหนักในตนเอง คือ การรู้จักตัวตนที่แท้จริงของ ตัวเองทำให้เกิดการปรับปรุงตนเองด้วยความสมัครใจ สามารถดึงเอาพลังแห่งศักยภาพของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ทำให้ตัวเรามีบุคลิกภาพดี เป็นที่รักแก่บุคคลทั่วไปและทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันในภาระกิจการงาน และรวมไปถึงการมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

2) การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง คือ เป็นผู้ที่ความประพฤติที่ดีที่ชอบ หรือธรรมในระดับศีล หรือกรอบปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับความรู้สึกรับผิดชอบ บริสุทธิ์ ขจัดสิ่งที่ไม่ดีของตน ต่อสู้ต่อความไม่สบาย และลำบาก และรวมไปถึงการยึดหลัก หลักความประพฤติที่ดีสำหรับบุคคลที่พึงปฏิบัติ

3) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ คือ การกระทำการใด ๆ ของทั้งในระดับบุคคลและองค์กรที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ คาดเดาได้ และเข้าใจได้ ครอบคลุมถึงทุกการกระทำที่เป็นผลจากการตัดสินใจ ของผู้นำ และการดำเนินการต่าง ๆ รวมไปถึง งานสาธารณประโยชน์ อื่น ๆ ด้วย

4) กระบวนการที่สมดุล คือ การมีขั้นตอนในการจัดสรรการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างลงตัวโดยไม่เกิดความไม่เอียงและไม่เกิดความลังเล มีความแน่วแน่ มั่นคงต่อการกระทำของตนเอง

5) การเรียนรู้จากอนาคต คือ เป็นการมุ่งเน้นในเรื่องการสร้าง สิ่งต่าง ๆ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และเน้นเรียนรู้ที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากแนวคิดของนักพัฒนาใหม่ ๆ จนได้มาซึ่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น

แกรี่ ยูคัล (Gary Yukl. 2010: 314) กล่าวว่า ประเด็นสำคัญในการพัฒนา ลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำตามสภาพจริง

ประเด็นที่ 1. เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นกระบวนการตามธรรมชาติ เช่นความสามารถพิเศษที่มีอยู่ภายใน สำหรับภาวะผู้นำที่จะค้นพบหรือการพัฒนาการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

ประเด็นที่ 2. เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำจากการต่อสู้ การอดทนต่อความลำบากสาหัสได้

ประเด็นที่ 3. เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้นำที่เป็นผลจากการหาสาเหตุที่มีคุณค่าของความผูกพันที่เข้มแข็ง เช่นค่านิยมและความเชื่อมั่นคือเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

ประเด็นที่ 4. เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่เป็นกระบวนการของ การเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้เพื่อให้เกิดแนวทางอื่น ๆ ที่ใหม่และมีแนวทางมาปรับใช้กับตนเองในทางบวกมากขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามสภาพจริง (Authentic Leadership) มีลักษณะพฤติกรรมประกอบด้วย 4 ลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. การรู้จักตนเอง คือการเข้าใจตนเอง รู้ข้อบกพร่อง พร้อมหาทางแก้ไข ข้อบกพร่องเหล่านั้นด้วยตนเอง รู้จักที่จะดึงเอาศักยภาพของตนเองมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน จนก่อให้เกิดความร่วมมือกับผู้อื่น

2. มีคุณธรรม จริยธรรม คือ การสร้างค่านิยมที่ดีงาม การที่ผู้นำมีการกำหนดค่านิยมที่ ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรมที่ดีของตนเอง และนำมาใช้ในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมต่างๆ

3. มีความไว้วางใจได้ คือ การแสดงพฤติกรรม ผู้นำมีความมั่นคง และแน่วแน่ในการตัดสินใจ และการกระทำ ตลอดจนผลจากการตัดสินใจของผู้นำนั้นไว้วางใจได้ สามารถคาดเดา และเข้าใจได้อย่างชัดเจน

4. ไม่เรียนรู้ คือ การที่ผู้นำสร้างองค์ความรู้ใหม่ จากการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอตลอดเวลา

2.3. แบบวัดภาวะผู้นำ

ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น ได้มีการใช้เครื่องมือในการวัดภาวะผู้นำในหลายรูปแบบตามบริบทและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถจำแนกเครื่องมือในการวัดได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

2.3.1 การวัดภาวะผู้นำโดยใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถามถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่มีผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นจำนวนมาก ดังเช่นนักวิจัยที่ทำการศึกษาภาวะผู้นำในระดับต่างๆ ดังนี้

วันชัย ยงบัณฑิต (2551: 71) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ สังกัดแผนกศึกษา ประจำนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยเครื่องมือแบ่งเป็น ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มงคลชัย จตุพรชัยมงคล (2550: 54) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับครูโรงเรียนในสังกัด ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ใช้แบบสำรวจรายการ (Check List) เพื่อถามข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารจากครูผู้สอนในลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

สุนทร ยามลิริ (2550: 31) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามซึ่งแปลมาจากแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ของ Bass และ Avolio (2002) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เน้นสอบถามภาวะผู้นำจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ โดยได้นำใช้วัดภาวะผู้นำอย่างแพร่หลายทั้งงานวิจัยในและต่างประเทศ

จากรูรณ หลักคำพันธ์ (2547: 41) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต ต.พื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 โดยได้ ใช้แบบสำรวจรายการ (Check List) เพื่อถามข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม และสอบถามภาวะผู้นำของ ผู้บริหารจากครูผู้สอนและผู้บริหารเองในลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

2.3.2 การวัดภาวะผู้นำโดยใช้แบบทดสอบ

แบบทดสอบ เป็นรูปแบบของเครื่องมือที่ไม่ค่อยพบมากนักในการนำมาวัดภาวะ ผู้นำ หากแต่มักมีนักวิจัยที่เลือกใช้เป็นเครื่องมือ ดังเช่น อัญชลี เหลืองอ่อน (2540: 67) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบทดสอบ MSDT (The Management Style Diagnosis Test) ของ Reddin ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่แต่ละข้อจะมีข้อย่อย 2 ข้อ ผู้ตอบจะเลือกตอบข้อย่อยเพียงข้อเดียว จนครบทุกข้อ หากแต่การใช้แบบทดสอบนี้มีข้อจำกัดใน ความซับซ้อนของการวิเคราะห์ข้อมูล และมีผู้นิยมใช้น้อย

2.3.3 การวัดภาวะผู้นำโดยวิธีผสมผสาน

การใช้เครื่อง มีวัดภาวะผู้นำโดยวิธีผสมผสานนั้น ส่วนมากจะเป็นการวิจัยที่ ต้องการข้อมูลเชิงลึกให้ครอบคลุมหลายมิติ หรือการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และมุ่งผลแนว ทิศทางพัฒนาภาวะผู้นำต่อไป ดังเช่นงานวิจัยของทัศนาศรี ประสานตรี (2553: 95) ได้พัฒนารูปแบบ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อพัฒนางานวิชาการ ในมหาวิทยาลัยนครพนม : การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและเกี่ยวข้องโดยตรงต่องานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา และ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง โดยใช้สอบถามภาวะผู้นำจากผู้บริหารในคณะและวิทยาลัยเอง

จากรูปแบบการวัดภาวะผู้นำข้างต้นพบว่าการศึกษาภาวะผู้นำส่วนใหญ่ใช้การวัด ภาวะผู้นำโดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้งานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามนั้นมักมุ่งที่ศึกษาระดับภาวะผู้นำเป็น สำคัญ แต่การใช้เฉพาะแบบสอบถามอาจได้ข้อมูลไม่ค ครอบคลุมทั้งหมด เพราะเป็นการตอบคำถาม ตามโครงสร้างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ทั้งนี้การใช้การสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องย่อม ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้การวัดภาวะผู้นำโดยวิธีผสมผสาน ก ล่าวคือใช้ แบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำของนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตตามทัศนะของนิสิต และใช้แบบ สัมภาษณ์สำหรับครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อสอบถามภาวะผู้นำของนิสิต ตามความคาดหวังและตามสภาพจริงของผู้ร่วมผลิตบัณฑิตนิตศรุษ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

3. การศึกษาความคาดหวัง

3.1 ความหมายของความคาดหวัง

เคลย์ (Clay. 1988: 252) ได้ให้ความหมายของ ความคาดหวัง คือต่อ การกระทำหรือ สถานการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความมุ่งหวังที่ดั่งาม เป็นระดับหรือค่า ความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้

พจนานุกรมออกซ์ฟอร์ด(Oxford Advanced Learner's Dictionary. 2000) ได้ให้ความหมาย ของความคาดหวังเป็นความเชื่อ เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้า ต่อบางสิ่ง บางอย่างว่าควรจะเป็น หรือควรเกิดขึ้นมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540:18) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังของผู้รับบริการว่า เมื่อผู้รับบริการมาติดต่อกับองค์กรหรือธุรกิจบริการใดๆ ก็มักจะ คาดหวังว่าจะได้รับการบริการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ให้บริการจำเป็นต้องรับรู้และเรียนรู้ เกี่ยวกับความคาดหวังพื้นฐาน และรู้จักสำรวจความคาดหวังเฉพาะของผู้รับบริการ เพื่อสนองบริการ ที่ตรงกับ ความคาดหวัง ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ หรืออาจเกิดความประทับใจขึ้นได้ หากการบริการนั้นเกินความคาดหวัง

ชีษณุกร พรภานูวิชญ์ (2540: 6) อธิบายว่า ความคาดหวังหมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ การตีความ หรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น ที่คาดหวัง ในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตน โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ หรือคาดหวังเอาไว้

สมลักษณ์ เพชรช่วย (2540: 12) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะ กำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็น ความรู้สึกนึกคิด และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือ นามธรรม ก็ได้ ความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์นั้นๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐาน ของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็รูปธรรม หรือ นามธรรมชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ และการที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน มากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และ ความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการได้รับการ ตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่รางวัลที่จะได้จาก ความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อย หรือ รางวัลที่ได้น้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

สิริวรรค์ อัสวกุล (2548: 1) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังของมนุษย์ เป็นการคิดล่วงหน้าไว้ก่อน ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ แต่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของ บุคคล

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวัง (Expectancy) คือความรู้สึกความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ของเรา โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก

3.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วิกเตอร์รูม (Vroom อ้างอิงในอัญชลี วรพี หวานิช . 2539: 53) ได้อธิบายถึง ลักษณะพฤติกรรมของทฤษฎีความคาดหวังที่สำคัญคือ

1. Valence หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์
2. Instrumentality หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีทางที่จะไปสู่ความพึงพอใจ
3. Expectancy หมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้นๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงพยายามดิ้นรนแสวงหาหรือ กระทำด้วย วิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ตามความคาดหวังของบุคคล จะได้รับความพึงพอใจ ขณะเดียวกันก็คาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นเรื่อยๆ

3.3 ปัจจัยกำหนดความคาดหวัง

พัชรี มหาลาภ (2538: 14) ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ ได้แก่

1. กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละ บุคคลนั้นแตกต่างกัน
2. ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นๆ กล่าวได้ว่าถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงสภาพความเป็นจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามจะกำหนดความคาดหวังลงมา ก็เพื่อป้องกันมิให้เกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้สูงกว่าความสามารถจริง
3. ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นๆอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็น เครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่ง การประเมินค่าของแต่ละคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจแตกต่างกันได้ ด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจการให้คุณค่าแก่สิ่งนั้นๆ ของแต่ละบุคคล จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความคาดหวังของมนุษย์คาดหวังเกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลได้รับกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ตามความรู้ ประสบการณ์และความต้องการ แล้วบุคคลจะตัดสินใจ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และความเป็นอิทธิพลของแต่ละปัจจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 684 คน มีผลการวิจัยดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่าไม่แตกต่างกัน 3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิดมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยความรู้เชิงลึกมีน้ำหนักอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

สมศักดิ์ กิจธวัชน์ (2545) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของแอนโทนี่ ร็อบบินส์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำหรับรูปแบบการทดลองมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีการ ทดสอบก่อนและหลังการทดลองกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 60 คน ที่อาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรม และสุ่มตัวอย่างแบบจับคู่เหมือนโดยยึดคะแนนภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ทดสอบก่อนการทดลอง เป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่มกลุ่ม ละ 30 คน กลุ่มทดลองเข้าร่วมโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพลังศักยภาพบุคคลโดยแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ การเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การพัฒนาพลัง ศักยภาพบุคคล สำหรับ SMEs" เป็นระยะเวลา 2 วันตั้งแต่เวลา 08.00-17.00 น. และส่วนที่ 2 คือ การทำแบบฝึกหัดใน "โปรแกรม 21 วันสู่พลังศักยภาพบุคคล" ซึ่งเป็นคู่มือแห่งความสำเร็จให้ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมได้ทำกิจกรรมตามแบบฝึกหัดที่ได้รับการออกแบบไว้ในคู่มือ โดยจะ เป็นการทำกิจกรรมด้วยการนำตนเองและต้องทำแบบฝึกหัดวันละ 1 บททุกวันเป็นเวลา 21 วัน ติดต่อกัน เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัย ได้แก่แบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการทดสอบค่าที่ (t-test) ผลการวิจัย พบว่าคะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระยะหลังการทดลองของกลุ่ม ทดลองสูงกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุวัฒน์ วิภาคารังคุณ (2553) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ใน 6 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างสังคมชุมชน การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน จำแนกตามคุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และ ระดับการศึกษาและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ครูของสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยปีการศึกษา 2553 จำนวน 328 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ในวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมุติฐานใช้ ค่าการทดสอบที(t- test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson product moment correlation) ผลวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยใน 6 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างสังคมชุมชน การแสดงออกทางคุณธรรม การส่งเสริมการเป็นผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย กับทัศนคติการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

บังอร ไชยเผือก (2550: 93) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู ใน 10 ด้าน ได้แก่ การฟัง การเห็นอกเห็นใจ การเยียวยารักษาการ ตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศ ตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างกลุ่มชน เพื่อศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินี พระกุมารเยซู ใน 3 ด้าน คือบรรยากาศห้องเรียน บรรยากาศนอกห้องเรียน และบรรยากาศของการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับช่วงชั้นของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานหน้าการสอนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซูปีการศึกษา 2549 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยคุณลักษณะของผู้นำแบบรับใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และ บรรยากาศโรงเรียนมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทาง เดียว ผลการเปรียบเทียบรายคู่โดยการทดสอบค่าเซฟเฟ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำ แบบรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่การสร้างมโนทัศน์ ความรับผิดชอบร่วมกัน การโน้ มน้าวจิตใจ การมองการณ์ไกลการฟัง การเยียวยารักษา การอุทิศตัวเพื่อพัฒนาคน การสร้างกลุ่มชน การเห็นอกเห็นใจ การตระหนักรู้ และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมาร เยชู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ บรรยากาศของการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมบรรยากาศห้องเรียน และบรรยากาศนอกห้องเรียน

กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2555) ได้ทำการศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิต วิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิต วิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ และขนาดของ โรงเรียน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อ ศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพล ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ป การศึกษา 2555 จำนวน 28,657 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 740 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการ สุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตรวัดประเมินที่มีค่าความเชื่อถือ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรลวิเคราะห์ข้อมูลเป็น สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารที่มีอายุและปฏิบัติราชการในโรงเรียนที่แตกต่างกันมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลผลิตภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ และขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งสามกรณี

3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเท่ากับ 0.62 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่ากับ 0.12, 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเท่ากับ 0.54 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่ากับ 0.49, 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยผลผลิตภาพ มีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเท่ากับ 0.27 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 60

ทมลวรรณ มีเหมย (2553) ได้ทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบรับใช้และจิตวิญญาณในองค์กรผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ จิตวิญญาณในองค์กร และผลการปฏิบัติงานตลอดจนศึกษาปัจจัย ด้านภาวะผู้นำแบบรับใช้จิตวิญญาณในองค์กร ที่ร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น โดยกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารระดับต้นของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 210 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำแบบรับใช้ จิตวิญญาณในองค์กร และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ผู้บริหารระดับต้นที่มีเพศ อายุ สถานภาพและอายุงานต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันส่วนผู้บริหารระดับต้นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ภาวะผู้นำแบบรับใช้ และจิตวิญญาณในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .373, .394 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำแบบรับใช้ จิตวิญญาณในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นได้ร้อยละ 20.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชาตินี้ แสงมุกดา (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) กำหนดลักษณะพฤติกรรมภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนาเครื่องมือวัดภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) กำหนดเกณฑ์ปกติวิสัย (norm) ของภาวะผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 849 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบ สอบถามภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐาน และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะพฤติกรรม ภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ลักษณะพฤติกรรม ได้แก่ 1) การตระหนักในตนเอง 2) การมีกฎเกณฑ์ศีลธรรมของตนเอง 3) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ 4) กระบวนการที่สมดุลและ 5) การเรียนรู้จากอนาคตโดยโมเดลลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสภาพจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 171.07$, $df = 159$) โดยลักษณะพฤติกรรม ที่ 5 มีค่าน้ำหนัก ลักษณะพฤติกรรม มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะพฤติกรรม ที่ 3, 1, 4 และ 2 ตามลำดับ

2. เครื่องมือวัดภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งการแยกแต่ละ ลักษณะพฤติกรรม และแบบรวมทั้ง 5 ลักษณะพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ แบบวัดภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร และสำหรับครู ผลการประเมินแบบวัดพบว่ามีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับมีค่า 0.9043 เกณฑ์ปกติวิสัย (norm) ของภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าเกณฑ์ปกติรวม ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ร้อยละ 26.88) มีคะแนนภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนเกณฑ์ปกติของ ลักษณะพฤติกรรมย่อย

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซิสค์ (Sisk, 2001) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลางระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจ ในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

เคลลี โรเบิร์ต (Kelley Robert, 2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัด บรรยากาศที่เหมาะสมของโรงเรียน จากการศึกษา พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิด โอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่ม

พลัง อำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาพร้อมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่าง สร้างสรรค์นั่นเอง

เมียร์ยส์ (Miers. 2004) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเป็นผู้นำแบบรับใช้และความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาความสัมพันธ์ในเขตการศึกษาเท็กซัสและโรงเรียนรัฐบาล (Servant leadership and job satisfaction: A correlational study in Texas Education Agency Region X public schools) จุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยนี้มีสองส่วน ส่วนแรกคือเพื่อยืนยันว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเป็นผู้นำคือ แบบประเมินความเป็นผู้นำองค์กร (Laub. 1999) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสำรวจนั้นเป็นเครื่องมือที่ใช้การได้ดีในการประเมินระดับของความเป็นผู้นำแบบรับใช้และความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรโรงเรียนรัฐบาล ประการที่สองคือเพื่อตรวจสอบความเชื่อมโยงกันระหว่างระดับของการเป็นผู้นำแบบรับใช้ที่สามารถสังเกตได้กับระดับของความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในบริบทขององค์กรโรงเรียนรัฐบาลระเบียบวิธีวิจัยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ใช้ตัวแปร ที่สนใจสองตัวคือระดับของความเป็นผู้นำแบบรับใช้ภายในองค์กรโรงเรียนรัฐบาลและระดับของความพึงพอใจในการทำงานที่รู้สึกได้โดยผู้ประกอบอาชีพทางการสอนที่อยู่ภายในโรงเรียนรัฐบาล การสุ่มตัวอย่างผู้ประกอบวิชาชีพการสอนที่อยู่ภายในหน่วยงานของรัฐเท็กซัสและเป็นโรงเรียนรัฐบาลได้รับการเชิญให้เข้าร่วมทำแบบสอบถามนี้ โดยการตอบแบบสอบถามใช้วิธีการส่งคำตอบทางอินเทอร์เน็ต (ตอบแบบออนไลน์) ผลการวิจัยพบว่าความน่าเชื่อมั่นภายในเครื่องมือเมื่อทดสอบด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาคคือ .98 ซึ่งให้เห็นว่ามันเป็นไปได้ว่าที่คำตอบจากแบบสอบถามมีความแตกต่างกันสูงมากมักเกิดจากความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเองมากกว่าที่จะเกิดจากความยากของแบบสอบถามหรือคำถามที่ไม่ชัดเจน ค่าสถิติเพียร์สันแสดงให้เห็นค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากที่ $r = .723$ ($p < .01$, two tailed) ที่เกิดขึ้นระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้สึกว่ามีลักษณะความเป็นผู้นำสูงในโรงเรียนของพวกเขาจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผลการทดสอบด้วย ANOVA และรูปแบบการกระจายที่ใช้เพื่อการตรวจสอบข้อมูล ถูกนำมาใช้เพื่อยืนยันผลที่ปรากฏในการศึกษาวิจัยนี้สรุป เครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำในองค์กรการศึกษาเวอร์ชันของ (Laub. 1999) แสดงให้เห็นว่าความน่าเชื่อถือภายในเครื่องมือเช่นเดียวกันกับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความเป็นผู้นำที่มีมาก่อนหน้านี้ ดังนั้นผู้ที่จำนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในการศึกษาต่อไปสามารถเชื่อมั่นได้ว่าเครื่องมือมีความแม่นยำในการประเมินระดับความเป็นผู้นำแบบรับใช้ภายในองค์กร เช่นองค์กรที่เป็นโรงเรียน เช่นเดียวกับนำไปประเมินความพึงพอใจในการทำงานภายในองค์กรเหล่านั้น แม้ว่า OLA จะไม่ได้นำมาใช้กับองค์กรโรงเรียนแต่ ก็สามารถนำOLA มาใช้ประเมินองค์กรในภาพรวมได้จากการศึกษาที่พบว่าผู้ประกอบวิชาชีพการสอนตอบแสดงในทางบวกกับลักษณะของความเป็นผู้นำแบบรับใช้ จากการที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้สึกว่ามีลักษณะของผู้นำแบบรับใช้ในองค์กรของตนมาก มีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วย ดังนั้นการนำลักษณะของความเป็นผู้นำแบบรับใช้ไปใช้ในองค์กรจึงควรได้รับความสนใจเพื่อนำไปใช้ในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

แลมเบิร์ต (Lambert. 2004) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพของการเป็นผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กรและความสำเร็จของนักเรียน การศึกษาความสัมพันธ์ (Servant leadership qualities of principals, organizational climate, and student achievement: A correlational study) โครงการวิจัยนี้ถูกออกมาเพื่อศึกษาความเป็นผู้นำในโรงเรียนมัธยมควบคู่กับบรรยากาศของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นผู้นำแบบรับใช้ ทักษะของผู้บริหารและความสำเร็จโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน ดังที่ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยแบบทดสอบมาตรฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การเป็นผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียนได้รับการตรวจสอบด้วยเช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และคณาจารย์ได้มาจากโรงเรียนประจำอำเภอในฟลอริดาได้รับการสำรวจ และผลจากการสำรวจนำมาทำการวิเคราะห์ทั้งโดยรวมทั้งหมด และการศึกษาอย่างควบคุมในเรื่องสถานะทางสังคม การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่ามีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการเป็นผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมและการได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีนัยสำคัญมากกว่าระหว่างการเป็นผู้นำแบบรับใช้ที่ปรากฏกับบรรยากาศของโรงเรียน นอกจากนี้เมื่อทำการควบคุมในเรื่อง สถานะทางสังคม บรรยากาศของโรงเรียนยังสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีสถานะทางสังคมต่ำ

แฮนนิกัน (Hannigan. 2008) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา การศึกษาความเป็นผู้นำแบบรับใช้ในฐานะของตัวทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย Rofft College Performance (Leadership in Higher Education: An Investigation of Servant Leadership as a Predictor of College Performance) จากการที่สภาท้องถิ่นได้ออกบัญญัติที่ 1725 ให้วิทยาลัยชุมชนในแคลิฟอร์เนียและวิทยาลัยประจำอำเภอสร้างองค์กรที่มีโครงสร้างของการมีส่วนร่วมเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานและนักศึกษาทุกคนที่อยู่ในเขตเลือกตั้งจะเข้าร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของวิทยาลัยและอำเภอ งานวิจัยที่มาก่อนหน้านี้ชี้ให้เห็นว่าขณะที่โครงสร้างเหล่านี้กำลังเข้าที่เข้าทางคุณค่าของการเข้าร่วมจะไม่อยู่นอกเหนือจากโครงสร้างเหล่านี้ จุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับระดับของความเป็นผู้นำแบบรับใช้ในวิทยาลัยชุมชน 5 แห่งในแคลิฟอร์เนีย และเพื่อระบุความสัมพันธ์ใดๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างระดับของความเป็นผู้นำแบบรับใช้กับการปฏิบัติงานของวิทยาลัยการศึกษานี้ใช้แบบประเมินความเป็นผู้นำองค์กร (OLA Laub. 1999) เพื่อวัดระดับความเป็นผู้นำแบบรับใช้และเพื่อการทำดรชนีที่เป็นมาตรฐานจากการใช้เกณฑ์ประเมินการปฏิบัติ 7 เกณฑ์ในขณะที่อัตราการตอบกลับแบบสอบถามไม่เพียงพอต่อระดับนี้ ยสำคัญทางสถิติผลที่ตอบกลับมาแสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้นำแบบรับใช้ไม่เกิดขึ้นในระดับองค์กรของวิทยาลัยทั้งแห่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีก่อนหน้านี้ว่า การเห็นคุณค่าของการเข้าร่วมนั้นไม่อยู่นอกเหนือจากโครงสร้างของการมีส่วนร่วมที่ตั้งไว้สมมติฐานทางเดียวที่ตั้งไว้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของดรชนีการปฏิบัติงานและดรชนีของความเป็นผู้นำแบบรับใช้ไม่ควรจะถูกปฏิเสธอย่างไรก็ตามนัยสำคัญความสัมพันธ์อยู่ในทางกลับกันระหว่างการเป็นผู้นำแบบรับใช้และคะแนนการปฏิบัติงานสองอย่างซึ่งเน้นจากกลุ่มนักศึกษาที่ได้รับ

สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งในและต่างประเทศ พบว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการสถานศึกษา หรือหน่วยงานต่างๆ นั้นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อภารกิจของสถานศึกษา และหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้น ผู้ที่มีอำนาจล้วนต้องมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น เนื่องจากภาวะผู้นำ นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ หน่วยงาน ต่างๆ ได้ทุกๆ หน่วยงาน ได้ดี โดยเฉพาะสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ภาวะผู้นำล้วนยังมีอิทธิพลในหลายๆ ด้านอย่างมากมายอีกด้วย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคงจะต้องมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาเรื่องภาวะผู้นำต่อไปอีก เนื่องจากเราอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและมีความเจริญก้าวหน้าของโลกอยู่ตลอดเวลา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต อาจารย์นิเทศ ก์ของคณะศึกษาศาสตร์ และครูพี่เลี้ยง นิสิตปฏิบัติการสอน ซึ่งมีแนวทงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. สํารวจลักษณะภาวะผู้นำของนิสิต

1.1 กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

1.1.1 นิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต จำนวน 403 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวนนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,015 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2556) ตามขั้นตอนดังนี้

ชั้นที่ 1 แบ่งนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2556 แบ่งออกเป็นคณะได้ 6 คณะ ได้แก่ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และพลศึกษา

ชั้นที่ 2 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) นิสิต โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ร้อยละ 20 ของจำนวนนิสิตแต่ละคณะ ในแต่ละสาขาวิชา

1.1.2 ครูพี่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน จำนวน 278 คน ปีการศึกษา 2556 โดยการเลือกสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากจำนวน 662 คนแบ่งได้เป็น 6 คณะคือ ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และพลศึกษา ตามรายชื่อของนิสิตไปแต่ละคณะ แต่ ละสาขาวิชาแยกตามนิสิตของแต่ละสาขานั้นๆ แล้วจึงนำไปเทียบกับตารางเซอร์แทน และทำการสุ่มโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ร้อยละ 40 ของจำนวนครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอนทั้งหมด

1.1.3 อาจารย์นิเทศ ก์ จำนวน 132 คน ปีการศึกษา 2556 (เอกสารประกอบการสัมมนาหลังปฏิบัติการสอนและฝึกประส บการณวิชาชีพและปฐมนิเทศนิสิตปฏิบัติ การสอนและฝึก ประสบบการณวิชาชีพ หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ. 2556: 12) จากจำนวน 249 คน โดยการเลือกสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งได้เป็น 6 คณะคือ ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และพลศึกษา แบ่งไปตามรายชื่อของนิสิตในแต่ละคณะ และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ร้อยละ 65 ของจำนวนอาจารย์นิเทศก์ของคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2556

1.2 การสร้างเครื่องมือ

1.2.1 การสร้างเครื่องมือได้ดำเนินการดังนี้

1.2.1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างเครื่องมือ เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี)

1.2.1.2 ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.2.1.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

1.2.1.4 ร่างข้อคำถาม โดยทำการเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะ

1.2.1.5 นำร่างแบบสอบถามและ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณา และปรับปรุงเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

1.2.1.6 นำเครื่องมือที่อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นสอดคล้องต้องกัน (Index of Item-objective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ที่มีเกณฑ์ค่า $IOC \geq .6 - 1.0$

1.2.1.7 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.3 เครื่องมือที่ใช้

เป็นแบบสอบถาม ภาวะผู้นำ เป็นมีลักษณะเป็นข้อคำถาม ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามภาวะผู้นำ 4 ลักษณะที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามภาวะผู้นำ 4 ลักษณะ คือภาวะผู้นำสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบรับใช้ ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำตามสภาพจริง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับซึ่งมีความหมายของระดับดังนี้ ระดับน้อย ระดับค่อนข้างน้อย ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างมาก และระดับมาก

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.4.1 หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแต่ละด้านแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยแบ่งระดับของคะแนนโดยวิธีนำค่าสูงสุดลบด้วย ค่าที่ต่ำสุดแล้วหารด้วยจำนวนระดับชั้น (วิเชียร เกตุสิงห์. 2551) ได้เกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|-------------|-------------------|
| 0.00 – 0.60 | ระดับน้อย |
| 0.61 – 1.20 | ระดับค่อนข้างน้อย |
| 1.21 – 1.80 | ระดับปานกลาง |
| 1.81 – 2.40 | ระดับค่อนข้างมาก |
| 2.41 – 3.00 | ระดับมาก |
- 1.4.2 จัดประเภทผู้นำโดย ด้านใดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดก็ถือว่าเป็นลักษณะผู้นำในด้านนั้น

2. สัมภาษณ์ลักษณะภาวะผู้นำของนิสิตจากผู้เชี่ยวชาญ

2.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น 2 กลุ่ม

2.1.1 ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน จำนวน 26 คน ปีการศึกษา 2556 จากจำนวน 278 คนแบ่งได้เป็น 6 คณะคือ ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และพลศึกษา ได้จากการสุ่มเลือกแต่ละคณะ และสาขาวิชาของนิสิตที่ออกไปปฏิบัติการสอน ณ ที่สถานศึกษานั้นๆ

2.1.2 อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 26 คน ปีการศึกษา 2556 จาก 163 คน แบ่งได้เป็น 6 คณะคือ ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และพลศึกษา ได้จากการสุ่มเลือกแต่ละคณะ

2.2 เครื่องมือที่ใช้

เป็นแบบสัมภาษณ์ลักษณะของ นิสิต โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสภาพจริง และภาวะผู้นำตามความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิต

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังคณะ ทั้ง 6 คณะ ที่ร่วมผลิตนิตศรูลหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และขอหนังสือไปยังโรงเรียนที่สุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยง นิสิตปฏิบัติการสอน ทั้ง 10 โรงเรียน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีนิสิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปฏิบัติการ สอนอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 50 คน และติดต่อขอสัมภาษณ์ท่านอาจารย์นิเทศก์ทั้ง 3 ประเภทของ อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 50 คน ซึ่งได้ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสัมภาษณ์ได้สมบูรณ์ จำนวน 26 ท่าน

2.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 50 คน ทางโทรศัพท์โดยใช้ประเด็นที่ได้ตั้งไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก และบันทึกเสียงมาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยวิเคราะห์เนื้อหาสรุปเป็นประเด็นที่เป็น ลักษณะของพฤติกรรมทางภาวะผู้นำ ซึ่งปรับให้ข้อความเข้ากับบริบทของการ สัมภาษณ์ แล้ว จึงนำมาลงเป็นตารางความถี่ จากนั้นนำมาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ตามค่าร้อยละที่ได้แล้วนำมาเทียบกับลักษณะพฤติกรรมของแต่ละภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภท



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นจริง โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ชั้นปีที่ 5 ที่ทำการปฏิบัติการสอนที่โรงเรียน จำนวน 403 คน จากครูที่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน จำนวน 278 คน และอาจารย์นิเทศก์จำนวน 132 คน รวมทั้งสิ้นที่ส่งแบบสอบถามจำนวน 900 ชุด ได้รับคืนจำนวน 813 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.49 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (The Statistical Package for the Social Sciences) และมีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่มคือ กลุ่มครูที่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน และกลุ่มของอาจารย์นิเทศก์ จากจำนวนทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างละ 50 คน และได้สัมภาษณ์ อย่างละจำนวน 26 คน และจึงนำผลการสัมภาษณ์ ไปวิเคราะห์ตามประเด็นที่สำคัญตามลำดับ ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ที่เป็นจริงและตามความคาดหวังของผู้ร่วมผลิตบัณฑิต นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกันจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ค่าร้อยละ (Percentage)
f	แทน	ค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพลักษณะของผู้ให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ ประเภทของอาจารย์นิเทศก์ คณะและสาขาวิชา

ลักษณะ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
1. สถานภาพ			
1.1 ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน	122 (43.90%)	156 (56.10%)	278 (100.0%)
1.2 อาจารย์นิเทศก์	45 (34.10%)	87 (65.90%)	132 (100.0%)
1.3 นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี)	135 (33.50%)	268 (66.50%)	403 (100.0%)
รวม	302 (37.10%)	511 (62.90%)	813 (100.0%)
2. ประเภทของอาจารย์นิเทศก์			
2.1 อาจารย์นิเทศก์วิชาเฉพาะ	15 (34.10%)	29 (65.90%)	44 (100.0%)
2.2 อาจารย์นิเทศก์การศึกษา	15 (34.10%)	29 (65.90%)	44 (100.0%)
2.3 อาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน	15 (34.10%)	29 (65.90%)	44 (100.0%)
รวม	45 (34.10%)	87 (65.90%)	132 (100.0%)
3. คณะ (นิสิตและครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน)			
3.1 คณะมนุษยศาสตร์	43 (37.40%)	72 (62.60%)	115 (100.0%)
3.2 คณะสังคมศาสตร์	44 (37.90%)	72 (62.10%)	116 (100.0%)
3.3 คณะศึกษาศาสตร์	44 (37.90%)	72 (62.10%)	116 (100.0%)
3.4 คณะศิลปกรรมศาสตร์	44 (37.90%)	72 (62.10%)	116 (100.0%)
3.5 คณะวิทยาศาสตร์	44 (37.90%)	72 (62.10%)	116 (100.0%)
3.6 คณะพลศึกษา	37 (37.30%)	64 (62.60%)	116 (100.0%)
รวม	257 (37.70%)	424 (62.30%)	681 (100.0%)

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
4. สาขาวิชา			
4.1 สาขาภาษาไทย	19 (39.60%)	29 (60.40%)	48 (100.0%)
4.2 สาขาภาษาอังกฤษ	13 (31.10%)	28 (68.30%)	41 (100.0%)
4.3 สาขาสังคมศึกษา	19 (38.80%)	30 (61.20%)	49 (100.0%)
4.4 สาขาการประถมศึกษา	13 (31.10%)	28 (68.30%)	41 (100.0%)
4.5 สาขาจิตวิทยาการแนะแนว	13 (40.60%)	19 (59.40%)	32 (100.0%)
4.6 สาขาเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา	19 (47.50%)	21 (52.50%)	40 (100.0%)
4.7 ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ทัศนศิลป์	13 (40.60%)	19 (59.40%)	32 (100.0%)
4.8 สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ดนตรีศึกษา – ดนตรีไทย	13 (41.90%)	18 (58.10%)	31 (100.0%)
4.9 สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ดนตรีศึกษา – ดนตรีสากล	13 (32.50%)	27 (67.50%)	40 (100.0%)
4.10 สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ดนตรีศึกษา – ศิลปะการแสดง	10 (47.60%)	11 (52.10%)	21 (100.0%)
4.11 สาขาคณิตศาสตร์	13 (26.50%)	36 (73.50%)	49 (100.0%)
4.12 สาขาวิทยาศาสตร์ – ชีววิทยา	19 (46.30%)	22 (53.70%)	41 (100.0%)
4.13 สาขาวิทยาศาสตร์ – เคมี	14 (40.00%)	21 (60.00%)	35 (100.0%)
4.14 สาขาวิทยาศาสตร์ – ฟิสิกส์	14 (31.80%)	30 (68.20%)	44 (100.0%)
4.15 สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	14 (33.30%)	28 (66.70%)	42 (100.0%)
4.16 สาขาพลศึกษา	13 (44.80%)	25 (55.20%)	38 (100.0%)
4.17 สาขาสุขศึกษา	13 (44.80%)	16 (55.20%)	29 (100.0%)
4.18 สาขาพลศึกษา - สุขศึกษา	12 (42.90%)	16 (57.10%)	28 (100.0%)
รวม	257 (37.70%)	424 (62.30%)	681 (100.0%)

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 กลุ่มคือ กลุ่มครูพี่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน กลุ่มอาจารย์นิเทศก์ และกลุ่มนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) โดยทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและในส่วนของอาจารย์นิเทศก์มี 3 กลุ่มประเภทคืออาจารย์นิเทศก์วิชา เฉพาะ อาจารย์นิเทศก์การศึกษา และอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน ซึ่งมีจำนวนสัดส่วนเท่า ๆ กัน เมื่อดูเฉพาะนิสิตและครูพี่เลี้ยงนิสิตฝึกปฏิบัติการสอนตามคณะที่สังกัดทั้ง 6 คณะประกอบด้วย คณะ มนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และ คณะพลศึกษา จะพบว่ามีสัดส่วนพอ ๆ กันในส่วนของสาขาวิชาประกอบไปด้วย 18 สาขาวิชา พบว่า จำนวนระหว่าง 21ถึง49 คน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี)

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พบข้อมูล ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ความถี่ และร้อยละ ของภาวะผู้นำของนิสิตครู หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี)

ประเภทของภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	f	%
ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ (Creative Leadership)	1.6171	.36579	ปานกลาง	34	4.2
ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership)	1.6828	.30001	ปานกลาง	211	26.0
ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership)	1.7499	.34471	ปานกลาง	568	69.9
ภาวะผู้นำตามสภาพจริง (Authentic Leadership)	1.6155	.35191	ปานกลาง	0	0

จากตาราง 3 พบว่า นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มีภาวะผู้นำทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาปรับให้เป็นลักษณะผู้นำตามเกณฑ์ที่ให้ ค่าเฉลี่ยด้านใดสูงที่สุด ให้ถือว่าภาวะผู้นำในด้านนั้น พบว่าส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ และไม่มีภาวะผู้นำตามสภาพจริง

จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่มในส่วนของครูพี่เลี้ยง นิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสภาพจริงของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) โดยผู้วิจัยได้จัดลักษณะพฤติกรรมตามข้อสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำในแต่ละประเภทได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ร้อยละของลักษณะพฤติกรรม และประเภทของภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามสภาพความเป็นจริง

ประเภท	ครูพี่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน		อาจารย์นิเทศก์		รวม		ประเภทของ ภาวะผู้นำ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ ของลักษณะ พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ ของลักษณะ พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ ของลักษณะ พฤติกรรม	
1 รู้ขอบบพร่องของตนเอง	23	88.46	20	76.92	43	82.69	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
2 มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง	19	73.07	20	76.92	39	75.00	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
3 มีการแสดงออกทางสายตาแว่นแฉ	16	61.53	19	73.07	35	67.30	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
4 ไม่มั่นใจในตัวเอง	19	73.07	16	61.53	35	67.30	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
5 ซื่อาย	18	69.23	15	57.59	33	63.41	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
6 ชอบการยอมรับของสังคม	17	65.38	15	57.69	33	61.53	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
7 พุดจาณะฉาน	18	69.23	13	50.00	31	59.60	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
8 มีจิตใจที่เข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว	15	57.69	14	53.84	29	55.76	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
9 มีการเตรียมการสอนน้อย	15	57.69	14	53.84	29	55.76	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
10 ละเอียดถี่ถ้วน	14	53.84	14	53.84	28	53.84	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
11 ไม่มีความต่อเนื่องในการสอน	13	50.00	14	53.69	27	51.91	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
12 ไม่ตรงต่อเวลา	12	46.15	9	34.61	21	40.38	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภท	ครูพี่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน		อาจารย์นิเทศก์		รวม		ประเภทของ ภาวะผู้นำ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	(คน)	ของลักษณะ พฤติกรรม	(คน)	ของลักษณะ พฤติกรรม	(คน)	ของลักษณะ พฤติกรรม	
13 มีใจรักในงานบริการ	8	30.76	12	46.15	20	38.46	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
14 โน้มน้าวผู้อื่นได้	10	38.46	5	19.23	15	28.84	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
15 มีความถ่อมตน	8	30.76	12	46.15	20	38.46	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
16 ชี้แจงใจ	8	30.76	11	42.30	20	38.46	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
17 ชอบอำนวยความสะดวก	8	30.76	8	30.76	19	36.53	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
18 คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง	9	34.61	9	34.61	18	34.61	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
19 มีความเป็นกันเอง	7	26.92	10	38.46	17	32.69	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
20 ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	9	34.61	8	30.76	17	32.69	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
21 การสื่อสารด้วยความอ่อนโยน	8	30.76	8	30.76	16	30.76	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
22 เห็นคุณค่าคนอื่น	8	30.76	8	30.76	16	30.76	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
23 มีความสุขุม	10	38.46	6	23.07	16	30.76	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
24 มีอารมณ์ขัน	7	26.92	8	30.76	15	28.84	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
26 ให้เกียรติผู้อื่น	7	26.92	8	30.76	15	28.84	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
27 มีความอดทน อดกลั้น	7	26.92	8	30.76	15	28.84	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
28 รู้ข้อบกพร่องของตนเอง	7	26.92	7	26.92	14	26.92	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
29 ชอบการเรียนรู้จากเทคโนโลยี	7	26.92	7	26.92	14	26.92	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภท	ครูพี่เลี้ยงนิสิต ปฏิบัติการสอน		อาจารย์นิเทศก์		รวม		ประเภทของ ภาวะผู้นำ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
	(คน)	ของลักษณะ พฤติกรรม	(คน)	ของลักษณะ พฤติกรรม	(คน)	ของลักษณะ พฤติกรรม	
30 ขอบอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น	7	26.92	7	26.92	14	26.92	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
31 มีความอดทน	6	23.09	7	26.92	13	25.00	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
32 มีความคิดนอกกรอบ	6	23.07	6	23.07	12	23.07	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
33 มีไหวพริบปฏิภาณ	6	23.07	6	23.07	12	23.07	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
34 มีความตั้งใจจริง	5	19.23	7	26.92	12	23.07	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
35 โน้มน้าวใจเก่ง	5	19.23	7	26.92	12	23.07	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
36 มีศิลปะในการพูด	6	23.07	6	23.07	12	23.07	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
37 กระตือรือร้น	6	23.07	4	15.38	10	19.23	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
38 รู้ข้อบกพร่องของตนเอง	5	19.23	5	19.23	10	19.23	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
39 มีความร่าเริง	3	11.53	4	15.38	7	13.46	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
40 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3	11.53	4	15.38	7	13.46	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
41 คำนึงถึงความต้องการของคนอื่น	3	11.53	4	15.38	7	13.46	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
42 เปิดใจกว้าง	3	11.53	2	7.69	5	9.16	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง

จากตาราง 4 พบว่าลักษณะพฤติกรรมที่มีความถี่สูงในลำดับแรกๆ ของนิสิตครูหลักสูตร
การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามสภาพจริงที่ได้จากการสัมภาษณ์ เป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ
ประเภทของภาวะผู้นำแบบจิตวิญญาณ

จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่มในส่วนของครูพี่เลี้ยง นิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5ปี) ตามความคาดหวังของผู้ร่วมผลิต โดยผู้วิจัยได้จัดลักษณะพฤติกรรมตามข้อสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำในแต่ละประเภทได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 ร้อยละของลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามคาดหวังของผู้ร่วมผลิตบัณฑิตนิสิตครู

ประเด็นของ ลักษณะพฤติกรรม	ประเภท	ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการ สอน		อาจารย์นิเทศก์		รวม		ประเภทของ ภาวะผู้นำ
		จำนวน (คน)	ร้อยละ ของ ลักษณะ พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ ของ ลักษณะ พฤติกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ ของ ลักษณะ พฤติกรรม	
		1 มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	19	73.07	23	76.92	42	
2 ขอบการเปลี่ยนแปลง	20	76.92	20	76.92	40	76.92	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์	
3 ขอบเอาชนะปัญหา หรืออุปสรรค	18	69.23	19	73.07	37	71.15	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ	
4 สร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นใหม่	17	65.38	18	69.23	35	67.30	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์	
5 ขอบการมีส่วนร่วมในการทำงาน	20	76.92	11	42.30	31	59.61	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้	
6 มีไหวพริบปฏิพาน	16	61.53	15	53.84	31	59.61	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ	
7 กล้าเสี่ยงในวิธีการใหม่ๆ	18	69.23	13	50.00	31	59.61	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์	
8 มีความมุ่งมั่น	17	53.84	14	53.84	31	59.61	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ	
9 มีขอบความท้าทาย	15	57.69	14	53.84	29	55.76	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์	
10 ซื่อสัตย์	14	53.84	14	53.84	28	53.84	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้	
11 มีความถ่อมตน	13	50.00	15	57.67	28	53.84	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้	
12 มีใจรักในงานบริการ	12	46.15	14	53.69	26	50.00	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้	

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเด็นของ ลักษณะพฤติกรรม	ประเภท	ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการ สอน		อาจารย์นิเทศก์		รวม		ประเภทของ ภาวะผู้นำ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
		(คน)	ของ ลักษณะ พฤติกรรม	(คน)	ของ ลักษณะ พฤติกรรม	(คน)	ของ ลักษณะ พฤติกรรม	
13	มีจิตใจที่เป็นสาธารณะ	13	50.00	11	42.30	24	46.15	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
14	ชอบอุทิศตนเพื่อรับใช้สังคม	9	34.61	12	46.15	21	40.38	ภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้
15	ให้อภัยต่อความผิดพลาดของผู้อื่น	9	34.61	13	50.00	20	38.86	ภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้
16	ให้ความสำคัญกับความต้องการของ ผู้อื่น	8	30.76	11	42.30	19	36.53	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
17	ให้ความเคารพผู้อื่น	9	34.61	9	34.61	18	34.61	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
18	ชอบเป็นผู้ให้	7	26.92	10	38.46	17	32.69	ภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้
19	เป็นผู้เสียสละ	10	38.46	7	26.92	17	32.69	ภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้
20	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	10	38.46	6	23.07	16	30.76	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
21	มีความสุข	8	30.76	8	30.76	16	30.76	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
22	คนมักยำเกรง	8	30.76	8	30.76	16	30.76	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
23	มีความตั้งใจแน่วแน่	9	34.61	7	26.92	15	28.84	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
24	เป็นแบบอย่างที่ดีของสถาบัน	7	26.92	8	30.76	15	28.84	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
25	สามารถพูดให้ผู้อื่นเชื่อ	9	34.61	5	19.23	14	26.92	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
26	รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง	7	26.92	8	30.76	14	26.92	ภาวะผู้นำแบบ สร้างสรรค์
27	มีความอดทนอดกลั้น	7	26.92	7	26.92	14	26.92	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
28	รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง	7	26.92	7	30.76	14	26.92	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเด็นของ ลักษณะพฤติกรรม	ประเภท	ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการ สอน		อาจารย์นิเทศก์		รวม		ประเภทของ ภาวะผู้นำ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
		(คน)	ของ ลักษณะ พฤติกรรม	(คน)	ของ ลักษณะ พฤติกรรม	(คน)	ของ ลักษณะ พฤติกรรม	
29 .มีความตั้งใจจริง		5	19.23	9	34.61	14	26.92	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
30 ชอบการมีเอกลักษณ์ของตนเอง		7	26.92	7	26.92	14	26.92	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
31 ไม่ชอบการปิดบัง ซ่อนเร้น		6	23.07	8	30.76	14	26.92	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
32 มีแนวทางของตนเอง		6	23.07	7	26.92	13	25.00	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
33 ชอบการยอมรับของสังคม		4	15.38	9	34.61	13	25.00	ภาวะผู้นำแบบ รับใช้
34 มีจิตใจที่เข้มแข็ง		8	30.76	4	15.38	12	23.07	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
35 พุดจาณะฉาน		4	15.38	7	26.92	11	21.15	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
36 สามารถจัดสิ่งที่ไม่ดีของตนเองได้		5	19.23	6	23.07	11	21.15	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
37 พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จาก ผู้อื่น		5	19.23	5	19.23	10	19.23	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
38 มีการจัดสรรงานได้อย่างลงตัว		3	11.53	7	26.92	10	19.23	ภาวะผู้นำแบบ จิตวิญญาณ
39 ชอบการเรียนรู้จากเทคโนโลยี		4	15.38	6	19.23	10	19.23	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
40 พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จาก ผู้อื่น		5	19.23	5	15.38	10	19.23	ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ
41 รู้ข้อบกพร่องของตนเอง		5	19.23	4	88.46	9	17.30	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง
42 สามารถนำศักยภาพของตนเองมา ใช้		3	11.53	3	11.53	6	11.53	ภาวะผู้นำตาม สภาพจริง

จากตาราง 5 พบว่าลักษณะพฤติกรรมของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามความคาดหวังของผู้ร่วมผลิตนิสิต (กศ.บ 5 ปี) ที่มีความถี่สูงในระดับต้นๆ จะกระจายกันไป ทั้งภาวะผู้นำตามสภาพจริง ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำแบบ รั้งไว้

สรุปได้ว่าจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่มในส่วนของครูพี่เลี้ยง นิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนิสิตตาม ความเป็นจริง ว่ามีภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ แต่ในความคาดหวังของผู้ร่วมผลิตนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) อยากให้มีภาวะผู้นำแบบหลากหลาย



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต(กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามความเป็นจริง และความคาดหวังของ ผู้ร่วมผลิตบัณฑิตนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มได้แก่นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 5 จำนวน 403 คน ครูพี่เลี้ยง นิสิตปฏิบัติการสอน จำนวน 278 คน และ อาจารย์นิเทศก์จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำ แบบสร้างสรรค์ .944, ภาวะผู้นำแบบรับใช้ .971, ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ .943, และภาวะผู้นำตามสภาพจริง .969 ตามลำดับ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วยวิจัย ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้กลับมาจำนวน 813 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.49 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ส่วนที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของผู้นำ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการติดต่อขอสัมภาษณ์ ทางโทรศัพท์และขอเข้าพบด้วยตนเองจากผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม คือ ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน จำนวน 26 คน จากจำนวน 50 คน และอาจารย์นิเทศก์จำนวน 26 คน จากจำนวน 50 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตาม ความเป็นจริง และภาวะผู้นำตามความคาดหวังของ ผู้ร่วมผลิต บัณฑิตนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยวิเคราะห์เนื้อหาสรุปเป็นประเด็นที่เป็นพฤติกรรมทางภาวะผู้นำ แล้วนำมาลงเป็นตาราง ความถี่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย และนำไปสรุปประเด็นของลักษณะของภาวะผู้นำกับนิยามศัพท์ของแต่ละประเภทของผู้นำ

สรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า

1. นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะผู้นำของแต่ละประเภทอยู่ในระดับปานกลาง

2. นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่มีลักษณะของภาวะผู้นำแบบจิตวิญญาณ

3. ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ คาดหวังให้นิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาวะผู้นำแบบผสมผสาน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะผู้นำของทุกประเภท อยู่ในระดับปานกลาง กับ สอดคล้อง ผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ครั้งที่ 2 เมื่อปีพุทธศักราช 2554 ตามตัวบ่งชี้ สมศ.รอบ2 ด้านคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของบัณฑิตปริญญาตรีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ระบุว่านิสิตมีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , คณะศึกษาศาสตร์. 2555: 18-20) และสอดคล้องกับผลการประเมินตาม 9 องค์ประกอบ ตามตัวบ่งชี้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตาราง ป.2 ข ผลการประเมินตาม 9 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทางด้านคุณภาพด้านที่ 1.ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และดำเนินการนั้นอยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้ (รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษายกใน ปีการศึกษา 2555, 2555: 22) นอกจากนี้ข้อค้นพบยัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพลักษณ์ หนักแน่น (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาบัณฑิต ระหว่างพ.ศ.2555 – 2564 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาบัณฑิตในปัจจุบัน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการเข้าสังคม ด้านการนำและการจัดการ ด้านปฏิภาณไหวพริบ ด้านทักษะในการทำงาน ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านสติปัญญา และด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าการผลิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังไม่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำเด่นไปด้านใดด้านหนึ่งได้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะพฤติกรรมของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ที่เป็นจริง ที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยง นิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ พบว่าต่างมีความเห็นว่าเป็นพฤติกรรม ส่วนใหญ่ ที่สอดคล้องกับประเภทของภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ ซึ่งสอดคล้องกันทั้งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และจากผลการสัมภาษณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ทิพยเนตร. (2555) พบว่ามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนานิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ของคุรุสภา ข้อที่ 1 ความเป็นครู (คุรุสภา. ออนไลน์) มีความสอดคล้องกัน

จึงสรุปได้ว่า จากการสำรวจโดยวิธี สัมภาษณ์ ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษา บัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามความเป็นจริงพบว่า ลักษณะกับ ผู้เชี่ยวชาญคือ ครูพี่เลี้ยง นิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ ต่างก็ มองเห็นว่าเป็น ลักษณะ พฤติกรรมของภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจลักษณะของภาวะผู้นำ ของนิสิต ครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพราะฉะนั้นแสดงว่า ลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำของนิสิตเป็น ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ นั้น เป็นไปตามมาตรฐาน ความรู้วิชาชีพครู เช่นเดียวกัน หากแต่จากการสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษา บัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามความคาดหวังพบว่า ลักษณะทั้งครูพี่ เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ ต่างก็มองเห็นว่าเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ แบบ สร้างสรรค์ และภาวะผู้นำตามสภาพจริง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ การสำรวจลักษณะของภาวะผู้นำตาม สภาพจริงของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็น ภาวะผู้นำทาง จิตวิญญาณ แต่เป็นประเภทของภาวะผู้นำที่มีความ สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของ หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553) ที่ต้องการให้นิสิตมีภาวะ ผู้นำแบบสร้างสรรค์และภาวะผู้นำตามสภาพจริง เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้พัฒนา หลักสูตรที่ทันสมัยและนำมาปรับใช้กับนิสิตอยู่แล้ว คณาจารย์ก็มีความเชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับทิศทางความต้องการ ของการศึกษาชาติและกระแสของโลกในปัจจุบัน ที่ เทคโนโลยีมีความเจริญเป็นไปอย่างรวดเร็ว แต่ หากสามารถปรับปรุงกระบวนการผลิตนิสิตครูให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ภาวะของ โลกและการปฏิบัติทางวิชาการก็จะยิ่งก่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง มากขึ้นดังข้อเสนอแนะของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการประเมินคุณภาพ ครั้งที่ 2 (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์. 2555: 18-20)

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำตามความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิตต้องการ แบบหลากหลาย ไม่เด่นชัดไปแบบใดเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจ ในข้อ 1 ที่พบว่านิสิตครู หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะผู้นำทุกด้านใน ระดับปานกลาง แสดงว่าผลผลิตของหลักสูตรในปัจจุบัน สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ใช้แล้ว แต่ อย่างไรก็ดีตามเมื่อพิจารณาตามความต้องการของ หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ต้องการ ผลิตผู้นำแบบสร้างสรรค์ ถือได้ว่า ไม่สอดคล้องตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (หลักสูตร ใหม่ พ.ศ. 2553) และงานวิจัยนี้พบลักษณะพฤติกรรม บางลักษณะที่ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติ การสอน และอาจารย์นิเทศก์ต่างก็มีความคิดเห็นว่ามันสมควรปรับปรุงมากอีกในหลายพฤติกรรมยกตัวอย่าง เช่น มีความร่าเริง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดใจกว้าง คำนึงถึงความต้องการของคนอื่น และ กระตือรือร้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สะท้อนเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษา บัณฑิต (กศ.บ.5ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒของเรานั้นควร เสริมจุดเด่นโดยเฉพาะพฤติกรรมที่บ่งบอกภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์

ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาโดยเฉพาะการที่นิสิตรู้ข้อบกพร่องของตนเอง ซึ่งผลการ วิจัยผู้วิจัย พบว่าเป็นลักษณะพฤติ กรรมตามความจริงของนิสิตที่ปรากฏ ในระดับสูงสุด รองลงมาคือนิสิตมีความ แน่วแน่เด็ดเดี่ยว นอกจากนี้ควรเสริมลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งในการผลิตนิสิต ตครุ ตามหลักสูตร การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553) โดยจัด โครงสร้างหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาให้นิสิตให้มีบุคลิกภาพที่สะท้อนความร่าเริง การเปิดโอกาสให้นิสิตได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้สามารถรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น เปิดใจกว้าง คำนึงถึงความต้องการของคนอื่น และความกระตือรือร้นในการทำงาน ควบคู่ไปกับการเสริมความรู้ในด้านการสอน และเนื้อหาวิชา ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จา การ สัมภาษณ์ครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน และอาจารย์นิเทศก์ต่างก็มีความคิดเห็นว่านิสิตควรปรับปรุง มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา คะเนนอกและชีพสมน รังสยาทร (2551: วารสารคณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว ความภาคภูมิใจในตนเอง และภาวะผู้นำ ของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย ของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่านิสิตนักศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะ ผู้นำแบบสร้างสรรค์หรือภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งล้วนจากการอบรม เลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับภาวะผู้นำของนิสิต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการ วิจัย ภาวะผู้นำของ นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5ปี) ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกประเภทพบว่า ส่วนใหญ่มี ลักษณะของผู้นำทาง จิตวิญญาณ สะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนานิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับ บัณฑิต (กศ.บ.5ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ วิชาชีพครู ของคุรุสภา ข้อที่ 1 ความเป็นครู (คุรุสภา. ออนไลน์) โดยพฤติกรรมที่มีระดับสูงนั้นคือ รู้ ข้อบกพร่องของตนเอง หากแต่ คณะศึกษาศาสตร์ ควรพัฒนากระบวนการผลิตนิสิตเพื่อให้มีระดับภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณให้สูงขึ้นโดยเฉพาะพฤติกรรมด้านที่นิสิตมีระดับน้อย ดังนี้

1.1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มีรายวิชาเกี่ยวกับศิลปะการพูดเพิ่มเติมให้มากขึ้น รวมถึง การจัดกิจกรรมเสริมรายวิชาในด้านการพูด โดยเฉพาะการพูดโน้มน้าวใจ

1.1.2 ปรับปรุงสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ของคณะให้ทันสมัย พร้อมใช้งาน เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.1.3 จัดกิจกรรมเสริม รายวิชา ที่เปิดโอกาสให้นิสิตได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การสัมมนาวิชาการ หรือการอภิปรายในหัวข้อการศึกษาเป็นต้น เพื่อ ปลูกฝังกระบวนการ ประชาธิปไตย และการเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ในทุกชั้นปี

1.2 ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามสภาพจริงนั้น พบลักษณะของประเภทภาวะผู้นำเป็นทาง จิตวิญญาณ แต่ในขณะที่เดียวกันจากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญกลับพบว่า ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามความ คาดหวังเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่ผสมผสานกันทุกแบบ สะท้อนให้เห็นว่าเป้าหมายการผลิตนิสิต เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ร่วมผลิตทุกฝ่าย ดังวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2553) ที่ต้องการให้นิสิตมีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์และมีภาวะ ผู้นำตามสภาพจริง ด้วยเหตุนี้คณะศึกษาศาสตร์จึงควรพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ และความมี ภาวะผู้นำตามสภาพจริงให้แก่ นิสิต ดังนี้

1.2.1 ส่งเสริมทักษะการสอน ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย ตลอดจน พัฒนาองค์ความรู้ด้านเนื้อหาและวิธีการสอน โดยการพัฒนาหลักสูตร เปิดรายวิชา หรือจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการในการสอนอยู่เสมอ

1.2.2 จัดอบรม หรือกิจกรรม พัฒนาบุคลิกภาพ รวมถึงพัฒนาอารมณ์ ชัน ร่าเริง แจ่มใสให้แก่ นิสิต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษา ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของ มหาวิทยาลัย อื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตร การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษา ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามสภาพจริงของนิสิตให้มีความละเอียดและเข้าถึงองค์ประกอบของแต่ละลักษณะของพฤติกรรม ภาวะผู้นำที่นิสิตเป็น เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำในปัจจุบัน และสามารถ นำไปปรับใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษา ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการ ศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ตามความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตบัณฑิตนิสิตหลักสูตร การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีความละเอียดและเข้าถึงองค์ประกอบของแต่ละลักษณะ ของพฤติกรรมภาวะผู้นำที่นิสิตควรเป็น เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ ยนแปลงของภาวะผู้นำใน ปัจจุบันและสามารถนำไปปรับใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษา บัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) เช่นปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัย ด้านการพัฒนาหรือด้านอื่นๆ เป็นต้น

2.5 ศึกษารูปแบบ การพัฒนาของ ภาวะผู้นำ ของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ให้ได้รูปแบบที่ชัดเจนที่จะนำมาเป็นกรอบในปรับใช้ ในการพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิต หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5ปี) ได้จริง





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแนวทางการปฏิบัติ*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2555, จาก http://graduateschool.bu.ac.th/tqf/images/pdf/tqf_th.pdf
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการดำเนินการมีสว่นร่วมการบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ม่านฟ้า.
- กมลวรรณ ทิพยเนตร. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ*. ปรินญาณิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติชัย พงษ์พานิชย์. (2552). *ปฏิรูปการศึกษารอบสอง*. มติชนรายวัน. 2 มีนาคม 2552. หน้า 22.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชีรสาส์น.
- กฤติยา แห่งนาเลน. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับภาวะผู้นำสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาลบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินญาณิพนธ์. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ สีบานชื่น. (2549). *สมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ หลีกคำพันธ์. (2547). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2*. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. (2554). *ปัญหาเรื่องการศึกษาไทย*. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2554, จาก <http://www.moe.go.th/websm/2011/mar/107.html/>
- ชัยชาญ น้อยนัน; ทวี แยมดี; และ ลูกน้ำ มากลิน. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร*

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐยา สินตระการผล. (2554). การบริหารจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท. พิมพ์ครั้งที่ 4. ฉบับพิมพ์ซ้ำ. หน้า 247.

ณัฐมานันท์ เรือนดาหลวง. (2551). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.

ทัศนาศ ประสานตรี. (2553). การพัฒนารูปแบบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อพัฒนางานวิชาการ ในมหาวิทยาลัยนครพนม. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.

ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ดวงทอง สรประเสริฐ. (2550). ผู้นำเหนือระดับ ด้วยวิสัยทัศน์เหนืออนาคต (LEADING AT A HIGHER LEVEL). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี. หน้า 452.

ไพโรทศร์ สีนลารัตน์. (2553). กลยุทธ์การสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 165.

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2552). ผู้นำและการจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: D.K. Cobby.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2553). ในสงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (บรรณาธิการ), ผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.

พระพุทธทาสภิกขุ. (2548). ใจความแห่งคริสต์ธรรม เท่าที่พุทธบริษัทควรทราบ : บรรยายวันเสาร์ ภาคมาฆบูชา 2552 ณ ลานหินโค้ง สวนโมกขพลาราม อ.ไชยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สุราษฎร์ธานี: ธรรมทานมูลนิธิไชยา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2552). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.

มงคลชัย จตุพรชัยมงคล. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). พฤติกรรมการสอนประถมศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2555). รายงานผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2554. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2555). หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต หมวดวิชาชีพครู (หลักสูตรใหม่

- พ.ศ. 2553). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. (2555). *การศึกษาของไทยในบริบทประชาคมอาเซียน*.
กองกลางมหาวิทยาลัย. สืบค้นวันที่ 16 ธันวาคม 2555, จาก <http://general.hcu.ac.th2/index.php?name=knowledge&id=4>
- บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2541). *ผู้นำเปลี่ยนสภาพของภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน. ปฏิรูปการศึกษา*. หน้า 15.
- ประไพภรณ์ วาสนาพงษ์. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา วงศ์เสน. (2549). *การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*. ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2548). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การนิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ยุดา รักไทย; และสุภาวดี วิหะประพันธ์. (2552). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากปรมาจารย์ระดับโลก*.
กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท. หน้า 297.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *การศึกษาและความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ยุทธนา ไชยจุกุล. (2554). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และตัวอย่างงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553 ข). *ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาลขององค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- วันชัย ยงบรรทม. (2551). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ สังกัดแผนกศึกษา. ประจำปีครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว*. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). "ลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์". *วารสารร่วมฤกษ์*. (18) ฉบับรวมเล่ม 2543; หน้า 77-85.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). *ภาวะผู้นำ..* กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. หน้า 270.

- วาโร เฟ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่นฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุทธาสินี แสงมุกดา. (2556). *การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (THE DEVELOPMENT OF AUTHENTIC LEADERSHIP MEASUREMENT TOOLS FOR BASIC EDUCATION INSTITUTION ADMINISTRATORS)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธาทิพย์ เจริญนิพนธ์วานิช. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการคณะศึกษาศาสตร์. การบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำให้บริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย* *Servant Leadership in Organization : Concept, Principle, Theory and Research*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา. หน้า 259.
- สมคิด บางโม. (2552). *รายงานสัมพันธ์และรวมกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: เอส เค บุ๊คส์. พิมพ์ครั้งที่ 3. ฉบับปรับปรุงใหม่. หน้า 255.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์. หน้า 243.
- สุนันทา คະเนนออก; และชีพสุมน รังสยาธร. (2551, มกราคม-มิถุนายน) *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว, ความภาคภูมิใจในตนเอง และภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานครวารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* 28: 31-46.
- สมชาย เทพแสง. (2550). *กลยุทธ์ของผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกัญญา เทพวงศ์. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำในห้องเรียนของครูโรงเรียนอนุบาลพญาเม็งราย อำเภอเม็งราย จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. ถ่ายเอกสาร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง; และสรายุทธ กันหลง. (2551). *ภาวะผู้นำให้บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

- สุนทร ยามลิริ. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สติเฟ่น โควี. (2548). *7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง*. แปลโดย นพดล เวชสวัสดิ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- สุภาพ ฒ นคร; และ คณะ. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบัณฑิตอุดมศึกษาไทย* กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ แกรมมี. หน้า 255.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). *รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อนุวัฒน์ วิชาคธำรงคุณ. (2553). *การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำแบบปรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครื่องมือลัทธิ คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล. (2552). *การศึกษาศักยภาพบางประการที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของนิสิตปริญญาตรีหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อินทร กิตติก้อง. (2550). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของบุคลากรในอำเภออุบลรัตน์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อินทวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี เหลืองอ่อน. (2540). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- Basadur, M. (2008). Leading Others to Think Innovatively Together : Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*. 15(1): 103–21.
- Bass, (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. 4th ed. Free Press.
- Bass,.; & Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage Publication.
- Burns. (1978). *Transformational Leadership: industrial, military, and educational impact*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bateman. (1993). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bothwell. (1983). *The Art of Leadership: Skill Build Technique that Produce Results*. New York: Prentice – Hall.
- Coste, T. G. (2009). *Creative Leadership & Women*. Retrieved September 9, 2011, from <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>
- Coulter. (2002). *The Seven Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic*. New York: Rockefeller Center.
- Delich. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phytosanitary Regime on its Members Institutional Dynamics. *Journal of CMA Management*. 79(2): 3-3.
- Darft. (2005). *Leadership Development : A Review in Context*. *The Leadership Quarterly*. 11: 581-614
- Draft, R. L. (2005). *Organizational theory and design*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Draft, R. L. (2000). *Management*. 5th ed. Fort Worth, Texas: The Dryden Press.
- Dennis. (2004). *Teacher as Servant leader : A Faculty Model for Effectiveness with Students*. Retrieved November 05, 2009
- Dubrin, A. J. (2001). *Leadership : Research Findings, Practice and Skills*. Massachusetts. Houghton company.
- Dubrin, A. J. (2006). *Principles of Leadership*. [n.p.]: South-Western Cengage Learning.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. [n.p.]: South-Western Cengage Learning.
- Fry, L.W. & Matherly, L. (2006). *Workplace spirituality, spiritual leadership, and performance excellence*. In S. Roglberg & C. Reeve (Eds.), *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. San Francisco: Sage Publishing.
- Ferigon, N.L.; & Jackson, Harry K. (1996). *The Leader*. New York: Amecom.

- Fiedler; & Chemer. (1974). *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Tarleton State University, Central Texas.
- Glenview; Scott, Foreman.Saunders, Lesley. (2000). *Key Issues Concerning School Effectiveness and Improvement*.
- Harris. A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*. 23(1): 9-11.
- Hoy, W.K.; & C.G. Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Heneveld, W. (1995). *Conceptual Framework for Factors Affecting School Effectiveness*. Retrieved February 8, 2011, from <http://beam.org.ph/forum/docs/discussionPaper.pdf>.
- Holt. (1993). *A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*.
- Isaksen, S. G.; & Dorval, K. B.; & Treffinger, D. J. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving A Framework for Innovation and Change*. New York: Sage.
- Isaksen, S. G., Babij, B. J.; & Lauer, K. J. (2003). *Cognitive Styles in Creative Leadership Practices: Exploring the Relationship between Level and Style*. *Journal of Psychological Reports*. 93(3). 983-994.
- Isaksen, S. G., Dorval, K. B.; & Treffinger, D. J. (2011). *Creative approaches to problem solving : A framework for innovation and change*. New York: Sage Pub.
- Irving, Justin A. (2005). *Servant Leadership and the Effectiveness of Teams*. Retrieved July 26, 2009. from http://www.bethel.edu/~irvjus/PDF/Irving.JustinRegentUniversity_final.pdf
- Irving, Justin A. (2007). Team Effectiveness and Six Essential Servant Leadership Themes: A Regression Model Based on Items in the Organizational Leadership Assessment. *International Journal of Leadership Studies*. 2(2): 106.
- J.A., Laub. (2004). *Organizational Leadership Assessment (OLA) Model*. Defining servant leadership and the healthy organization. Retrieved July 27 2009, from http://www.olagroup.com/Display.asp?Page=servant_leadership
- J.A., Laub. (1999). *Defining Servant Leadership : A Recommended Typology for Servant Leadership Studies*. *Servant Leadership Research Roundtable*. Retrieved July 22, 2009, from http://www.regent.edu/acad/sls/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2004pdf/laub_defining_servant.

- Johnson. (2003). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- Katz. (2003). *Creative Leadership in school*. [n.p.].
- Kelley. (1998). *Creativity in leadership development*. *Journal of Training*. (September). 41-434. Retrieved from January 21. 2010
- Greenleaf, Robert. (2002). *The Servant Leadership: A Journey Onto the Nature of Legitimate Power and Greatness*. 25th ed. New Jersey: Paulist Press.
- Laub. J.A. (2003). *Defining Servant Leadership and The Healthy Organization*. Retrieved from Online : www.olagroup.com/Display.asp?Page=servant_leadership
- Lunenburg, F.C.; & Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration: Concept and Practices*. 3rd ed. Belmont: Wadsworth.
- Likert. (1967). *The Key Practices of Servant - Leader*. Retrieved from <http://www.greenleaf.org/whatssl/Thekeypracticesfservant-leade.pdf>
- Murdoc. (2007). *Management Leadership in Action*. 5th ed. New York: Harper Colling.
- Marques Dhiman., & King. (2007). *Leadership Roles and Management Function in Nursing : Theory and Application*. 5th ed. R.R. Donnelley – Crawfordsville: Lippinecoll.
- Magnusen. (2002). *Organizational ecology*. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organizational studies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mccauley, C.D., Moxley, R.S.; & Velsor, E.V. (1998). "Our view of Leadership Development in The Center for Creative For Creative Leadership". In *Handbook of Leadership Development*, (pp110-125). San Francisco: Jossey - Bass.
- Northhouse, P.G. (2007). *Leadership : Theory and Practice*. 4th ed. CA: Sage Publications
- Nahavandi. (2000). *Psychometric theory*. 3rd ed. New York: McGraw-hill
- Ouiblr. Fiedler; & Martin M. Chemers. (1980). *Leadership and Effective Management*.
- Patterson. (2003). *Servant Leadership's Role in the Succession Planning Process: Case Study*. Citing Walter W. Dingman Regent University. Retrieved July 24. 2009. from <http://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol2iss2/dingmanstone/DingmanStoneV2Is2.pdf>.
- Page., D.; & Wong. P.T.P. (2003). *Servant Leadership: An opponent process model and the revised Servant Leadership profile*. Servant Leadership Roundtable – October. 2003. Trinity Western University. Pp. 1-10. Online: <http://www.meaning.ca/archive/pdfs/WongServantLeadership.pdf>
- Palus.; & Horth. (2002). *Servant Leadership in Organizations: Inspirational and Moral*.

- Leadership Quarterly. 2: 105-109
- Russell, J.; & Stone, D. (2002). *A review of servant leadership attributes: developing a practical model*. *Leadership & Organization Development Journal*. 22(2): 76-85.
Retrieved August 24, 2009, from
http://www.regent.edu/acad/sis/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2006/pdf/waddell.pdf.
- Raelin, M. (2002). *Organizational Behavior*. 11th ed. New Jersey. Pearson Education, Inc
Retrieved January from
http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/2782001099079877269/5476641099080063795/Effective_Schooling_rura_Africa_report2_EN00.pdf.
- Stoll, C.; & Temperley, J. (2009). *Servant Leadership: Origin, Development, and Application in Organizational*. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9(2): 57-59
- Schmerhorn, John R., Hunt, James G.; & Osborn, Richard N. (2008). *Organizational Behavior*. 10th ed. USA: John Wiley & Sons. Inc
- Spears, Lerry C. (2005). *The Understanding and Practice of Servant Leadership*. *Servant Leadership Research Roundtable*. 2005. Retrieved July 23, 2009, from
http://www.regent.edu/acad/sis/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable.
- Storey, John. (2004). *Leadership in Organizations: Current Issues and Key Trends*. Taylor & Francis ebook collection. Routledge
- Scheerens, J.; & Bosker, R. (1997). *The Foundations of Educational Effectiveness*. Oxford: Permagon.
- Secretan, Lance. H.K. (1996). *Reclaiming Higher Ground : Creating Organization that inspire the Soul*. Macmillan. Alton. Ontario. Canada
- Stogdill, R. (1992). *Conflict and conflict management*. In M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Ubeben, G. C.; & Hughes, L. W.; & Norris, C. J. (2011). *The Principal: creative leadership for excellence in schools*. 6th ed. Boston: Pearson.
- Ubeben, G. C.; & Hughes, L. W.; & Norris, C. J. (2011). *The Principal: creative leadership for excellence in schools*. 7th ed. Boston: Pearson.
- Winston, J. (2004). *Servant Leadership at Heritage Bible College : A Single Case Study*. *The Leadership & Organization Development Journal*. (25)7
- West-Burnham, J. (1995). *Vision and Values in managing Education*. London: Sage.

Gary Yukl. (1998). *Leadership in Organizations*. 4th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.

Gary Yukl. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถาม
ลักษณะภาวะผู้นำ**

ด้วยดิฉัน นางสาวรภัสศา พิมพา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำปริญญาานิพนธ์เรื่อง “ ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าในครั้งนี

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมของภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้นำเสนอในภาพรวม จึงขอรับรองว่าคำตอบและข้อมูลส่วนตัวของท่าน จะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อหน่วยงานหรือตัวท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความเป็นจริงและโปรด ส่งแบบสอบถามกลับ ภายในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2557 หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวรภัสศา พิมพา โทร. 0-86-346-8885

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี

รภัสศา พิมพา

นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. สถานภาพและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม

 1. ครูพี่เลี้ยงนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน

1.1 สังกัดโรงเรียน

.....

1.2 วิชาที่ฝึกปฏิบัติการสอน

.....

1.3 ระดับชั้นที่ฝึกปฏิบัติการสอน

.....

1.4 จำนวนคาบที่ดูแลนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน

.....

1.5 จำนวนนักเรียนที่ดูแลนิสิตฯ

 1คน 2คน 3คน 4คน 5คน 6คน อื่นๆ จำนวน.....คน 2. อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศวิชาเฉพาะ อาจารย์นิเทศการศึกษา อาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน

2.1 สังกัดคณะ

 ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พละศึกษา

2.2 โรงเรียนที่ทำการนิเทศก์ฝึกประสบการณ์สอน

.....

2.3 สาขาวิชาที่นิเทศก์ฯ

.....

2.4 จำนวนคาบที่ทำการนิเทศก์ฯ

.....

 3. นิสิต

3.1 สังกัดคณะ

 ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พละศึกษา

3.2 สาขาวิชาที่ฝึกปฏิบัติการสอน

.....

3.3 โรงเรียนที่ฝึกปฏิบัติการสอน

.....

3.4 วิชาที่ฝึกปฏิบัติการสอน

.....

3.5 ระดับชั้นที่ฝึกปฏิบัติการสอน

.....

3.6 จำนวนคาบที่ฝึกปฏิบัติการสอน

.....

ตอนที่ 2 พฤติกรรมของภาวะผู้นำ

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่านิสิตได้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง ตามที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น 4 ด้าน

2. ในความคิดเห็นของท่าน ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับใดโปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

3. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการแบ่งออกเป็น 4 ระดับปฏิบัติดังนี้

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอ

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง

ระดับ 0 หมายถึง ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับที่ไม่ปฏิบัติเลย

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ระดับปฏิบัติ			
		3	2	1	0
1	ชอบกล้านำเสนอความคิดใหม่ๆ				
2	มีอารมณ์ขัน				
3	มีความเป็นตัวของตัวเอง				
4	มีความยืดหยุ่น				
5	เปิดใจกว้าง				
6	ยอมรับกับสิ่งใหม่ๆ				
7	มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง				

8	ชอบการเปลี่ยนแปลง				
9	ชอบเอาชนะปัญหา หรืออุปสรรค				
10	สร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นใหม่				
11	กระตือรือร้น				
12	แสวงหาประสบการณ์ใหม่				
13	แสวงหาความรู้ใหม่				
14	รักอิสระ				
15	กล้าเสี่ยงในวิธีการใหม่ๆ				
16	มีความมุ่งมั่น				
17	ชอบการมีส่วนร่วมในการทำงาน				
18	ซื่อสัตย์				
19	ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น				
20	เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน				
21	คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง				
22	มีไหวพริบปฏิพาน				
23	ชอบความท้าทาย				
24	ชอบการพูดต่อสาธารณชน				
25	ให้เกียรติผู้อื่น				
26	ชอบให้ผู้อื่นชมเชย				
27	ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้อื่น				
28	ให้ความเคารพผู้อื่น				
29	ชอบเป็นผู้ให้				

30	เห็นค่าของบุคคลอื่น				
31	ชอบอำนวยความสะดวก				
32	มีความสุขภาพ				
33	มีความถ่อมตน				
34	เป็นผู้เสียสละ				
35	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น				
36	เห็นคุณค่าความสามารถของผู้อื่น				
37	ชอบอุทิศตนเพื่อรับใช้สังคม				
38	รักษาคำพูดของตนเอง				
39	รู้จักการประนีประนอม				
40	มีใจรักในงานบริการ				
41	มีจิตใจที่เป็นสาธารณะ				
42	ให้อภัยต่อความผิดพลาดของผู้อื่น				
43	มีความสุขุม				
44	คนมักยำเกรง				
45	คนมักเชื่อถือ				
46	มีความซื่อสัตย์				
47	ให้ความสำคัญกับชื่อเสียงของสถาบัน				
48	มีความตั้งใจแน่วแน่				
49	เป็นแบบอย่างที่ดีของสถาบัน				
50	สามารถพูดให้ผู้อื่นเชื่อ				
51	มีความอดทนอดกลั้น				

52	รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง				
54	เป็นคนใจเย็น				
55	ทำตามทีพูด				
56	ละเอียดถี่ถ้วน				
57	มีความตั้งใจจริง				
58	ไม่ชอบการปิดบัง ซ่อนเร้น				
59	ชอบการมีเอกลักษณ์ของตนเอง				
60	มีแนวทางของตนเอง				
61	ชอบการยอมรับของสังคม				
62	มีจิตใจที่เข้มแข็ง				
63	พูดจาฉะฉาน				
64	มีความสุขทางอารมณ์				
65	เห็นคุณค่าของผู้อื่น				
66	เป็นแบบอย่างที่ดีงาม				
67	รับรู้ตนเองอย่างถูกต้อง				
68	มีความชัดเจนในเป้าหมาย				
69	ยึดถือหลักของความถูกต้อง				
70	มีกรอบมีแผนในการปฏิบัติการ				
71	สามารถจัดสิ่งที่ไม่ดีของตนเองได้				
72	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				
73	มีการจัดสรรงานได้อย่างลงตัว				
74	มีคุณธรรม จริยธรรม				

75	กล้าเผชิญกับความยากลำบาก				
76	มีความอดทน				
77	จำเริญ				
78	ชอบการเรียนรู้จากเทคโนโลยี				
79	ชอบปรับตัว				
80	ชอบการเรียนรู้จากผู้อื่น				
81	พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากผู้อื่น				
82	รู้ข้อบกพร่องของตนเอง				
83	สามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้				



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องรายชื่อ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC
1	1.00	16	1.00	31	0.80	46	1.00	61	1.00
2	1.00	17	1.00	32	0.80	47	0.80	62	0.80
3	1.00	18	0.00	33	1.00	48	1.00	63	0.80
4	1.00	19	0.80	34	1.00	49	0.80	64	1.00
5	0.80	20	0.60	35	1.00	50	1.00	65	1.00
6	0.80	21	1.00	36	0.60	51	0.60	66	0.80
7	1.00	22	1.00	37	0.60	52	1.00	67	0.80
8	1.00	23	1.00	38	1.00	53	0.80	68	0.80
9	1.00	24	1.00	39	0.80	54	1.00	69	1.00
10	0.60	25	0.60	40	0.80	55	0.80	70	0.80
11	0.60	26	0.80	41	0.80	56	1.00	71	0.80
12	0.80	27	0.60	42	1.00	57	0.80	72	0.60
13	0.80	28	1.00	43	1.00	58	1.00	73	1.00
14	1.00	29	1.00	44	1.00	59	0.00	74	1.00
15	1.00	30	0.80	45	0.80	60	0.60	75	0.80

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต่อ

ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC
76	1.00	78	0.80	80	1.00	82	1.00	-	-
77	1.00	79	1.00	81	0.60	83	1.00	-	-

แปลผล ทุกข้อผ่านเกณฑ์ (ตั้งแต่ 0.60ขึ้นไป) ยกเว้นข้อ 18 ไม่ผ่านเกณฑ์ผู้วิจัยจึงทำการตัดออกทั้ง



ตารางค่า Asymp.Sig.

จำแนกตาม	ภาวะผู้นำ สร้างสรรค์	ภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้	ภาวะผู้นำ ทางจิตวิญญาณ	χ^2	Asymp.Sig.
1. สถานภาพ					
1.1 ครูพี่เลี้ยงนิสิตฝึกปฏิบัติการสอน	1.0 (0.4%)	150.0 (54.0%)	127.0 (45.7%)		.000
1.2 อาจารย์นิเทศก์	33.0 (25.0%)	0.0 (0.0%)	99.0 (76.0%)		.000
1.3 นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี)	0.0 (0.0%)	61.0 (15.1%)	342.0 (84.9%)		
รวม	34.0 (4.2%)	211.0 (26.0%)	568.0 (69.9%)	336.527	.000
2. ประเภทของอาจารย์นิเทศก์					
2.1 อาจารย์นิเทศก์วิชาเฉพาะ	17.0 (38.6%)	0.0 (0.0%)	27.0 (61.4%)		
2.2 อาจารย์นิเทศก์การศึกษา	12.0 (27.3%)	0.0 (0.0%)	32.0 (72.7%)		
2.3 อาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน	4.0 (9.1%)	0.0 (0.0%)	40.0 (90.9%)		
รวม	33.0 (25.0%)	0.0 (0.0%)	99.0 (75.0%)	10.424	.005

จำแนกตาม	ภาวะผู้นำ สร้างสรรค์	ภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้	ภาวะผู้นำ ทางจิตวิญญาณ	χ^2	Asymp.Sig.
3. คณะ					
3.1 คณะมนุษยศาสตร์	0.0 (.0%)	40.0 (38.8%)	75.0 (65.2%)		
3.2 คณะสังคมศาสตร์	0.0 (.0%)	35.0 (30.2%)	81.0 (69.8%)		
3.3 คณะศึกษาศาสตร์	0.0 (.0%)	36.0 (31.0%)	80.0 (69.0%)		
3.4 คณะศิลปกรรมศาสตร์	0.0 (.0%)	37.0 (31.9%)	79.0 (68.1%)		
3.5 คณะวิทยาศาสตร์	0.0 (.0%)	32.0 (27.6%)	84.0 (72.4%)		
3.6 คณะพลศึกษา	1.0 (.1%)	31.0 (30.4%)	70.0 (68.6%)		
รวม	1.0 (.1%)	211.0 (31.0%)	469.0 (68.9%)	7.172	.709
4. สาขาวิชา					
4.1 สาขาภาษาไทย	0.0 (.0%)	17.0 (35.4%)	31.0 (64.4%)		
4.2 สาขาภาษาอังกฤษ	0.0 (.0%)	16.0 (39.0%)	25.0 (61.0%)		
4.3 สาขาสังคมศึกษา	0.0 (.0%)	17.0 (34.7%)	32.0 (65.3%)		

จำแนกตาม	ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำ	χ^2	Asymp.Sig.
	สร้างสรรค์	แบบผู้รับใช้	ทางจิตวิญญาณ		
4.4 สาขาการประถมศึกษา	0.0 (.0%)	10.0 (24.4%)	31.0 (75.6%)		
4.5 สาขาจิตวิทยาการแนะแนว	0.0 (.0%)	10.0 (31.3%)	22.0 (68.8%)		
4.6 สาขาเทคโนโลยีสื่อสารการศึกษา	0.0 (.0%)	11.0 (27.5%)	29.0 (72.5%)		
4.7 ศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ทัศนศิลป์	0.0 (.0%)	10.0 (31.3%)	22.0 (68.8%)		
4.8 สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ดนตรีศึกษา - ดนตรีไทย	0.0 (.0%)	12.0 (38.7%)	19.0 (61.3%)		
4.9 สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ดนตรีศึกษา - ดนตรีสากล	0.0 (.0%)	9.0 (22.5%)	31.0 (77.5%)		
4.10 สาขาศิลปกรรมศาสตร์ศึกษา - ดนตรีศึกษา - ศิลปะการแสดง	0.0 (.0%)	6.0 (28.6%)	15.0 (71.4%)		
4.11 สาขาคณิตศาสตร์	1.0 (2.0%)	12.0 (24.5%)	36.0 (73.5%)		
4.12 สาขาวิทยาศาสตร์ - ชีววิทยา	0.0 (.0%)	19.0 (46.3%)	22.0 (53.7%)		
4.13 สาขาวิทยาศาสตร์ - เคมี	0.0 (.0%)	5.0 (14.3%)	30.0 (85.7%)		
4.14 สาขาวิทยาศาสตร์ - ฟิสิกส์	0.0 (.0%)	14.0 (31.8%)	30.0 (68.2%)		
4.15 สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป	0.0 (.0%)	18.0 (42.9%)	24.0 (57.1%)		
4.16 สาขาพลศึกษา	0.0 (.0%)	13.0 (34.2%)	25.0 (65.8%)		
4.17 สาขาสุขศึกษา	0.0 (.0%)	4.0 (13.8%)	25.0 (86.2%)		
4.18 สาขาพลศึกษา - สุขศึกษา	0.0 (.0%)	8.0 (28.6%)	20.0 (71.4%)		
รวม	1.0 (.1%)	211.0 (31.0%)	469.0 (68.9%)	35.184	.412

จำแนกตาม	ภาวะผู้นำ สร้างสรรค์	ภาวะผู้นำ แบบผู้รับใช้	ภาวะผู้นำ ทางจิตวิญญาณ	χ^2	Asymp.Sig.
5. เพศ					
5.1 เพศหญิง	10 (3.3%)	87.0 (28.8%)	205.0 (67.9%)		
5.2 เพศชาย	24 (4.7%)	124.0 (24.3%)	363.0 (71.0%)		
รวม	34 (4.2%)	211.0 (26.0%)	568.0 (69.9%)	2.651	.266





ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1.อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุม | หัวหน้าภาควิชาการวัดผลและวิจัย
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2.อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ | อาจารย์ประจำคณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง |
| 3.อาจารย์ ดร.ราชนันต์ บุญธิมา | อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4.อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5.อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวรภัสศา พิมพา
 วันเดือนปีเกิด 15 มิถุนายน พ.ศ. 2526
 สถานที่เกิด จังหวัดพิษณุโลก
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 125 หมู่ 5 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545 มัธยมศึกษาตอนปลาย
 จากโรงเรียนพุทธชินราชพิทยา

พ.ศ. 2549 บธ.บ. (การจัดการ)
 จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2549 ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)
 จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2557 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ