

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์
ของ
จารุวรรณ แก่นทรัพย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
พฤษภาคม 2560

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์
ของ
จารุวรรณ แก่นทรัพย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

พฤษภาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
พฤษภาคม 2560

จารุวรรณ แก่นทรัพย์. (2560). การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาปรินูญานิพนธ์: อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล,

อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.

การวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 691 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ และ 67 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความเหนือขีดจำกัด จำนวน 16 ตัวแปร ด้านเพิ่มขีดความสามารถ จำนวน 9 ตัวแปร ด้านจิตวิญญาณในตน จำนวน 12 ตัวแปร ด้านความรู้สึกรักใคร่ จำนวน 5 ตัวแปร ด้านจิตวิญญาณการทำงาน จำนวน 7 ตัวแปร ด้านความกล้าหาญ จำนวน 7 ตัวแปร ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ จำนวน 4 ตัวแปร ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี จำนวน 3 ตัวแปร และด้านความกรุณาปรานี จำนวน 4 ตัวแปร 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 11.75 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.98 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.466 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.978 มีค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ (AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000

DEVELOPMENT OF TRANSCENDENTAL LEADERSHIP COMPONENTS FOR TEACHERS
UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education Degree in Educational Administration and Management
at Srinakharinwirot University

November 2017

Jaruwon Gansub. (2017). **Development of Transcendental Leadership Components for Teachers under the Office of the Basic Education Commission**. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Theeraphap Phetmalaikul, Lieutenant Dr. Apitee Songbundit, and Asst. Prof. Dr. Pairoj Klinkularb.

The purpose of this research is the development of transcendental leadership components for the teachers under the Office of the Basic Education Commission. The samples included teachers under the Office of the Basic Education Commission. A total of six hundred and ninety-one people in multi-stage random sampling. The instrument was an open-ended question and a questionnaire. The validity of the questionnaires was 0.972 and the statistics included mean, standard deviation, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis

The results of the study were as follows: 1) The transcendental leadership components for the teachers under the Office of the Basic Education Commission had nine elements and sixty seven variables, including the following: 1) transcendence of sixteen variables; 2) the potentiality of nine elements; 3) spirituality of inner-self of twelve elements; 4) feeling of five components; 5) spirituality at work among seven components; 6) bravery of seven elements; 7) responsibility of four elements; 8) morality for good teachers of three elements; 9) compassion of four variables. 2) The results of confirmatory factor analysis of the transcendental leadership components for teachers under the Office of Basic Education Commission of the causal model fit with the empirical data, such as the Chi-square results of $\chi^2 = 11.75$, $df = 9$, $P\text{-value} = 0.466$, $GFI = 0.978$, $AGFI = 0.97$, and $RMSEA = 0.000$. The construct validity of the models were consistent with the empirical data.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบหนึ่งชั้นสำหรับครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

จารุวรรณ แก่นทรัพย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่

เดือน

พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล)

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชั้นหมาก)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิตย์)

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

.....ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประกาศคุณูปการ

ขอโน้มรำลึกในพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการวิจัยและการบริหารการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์อันมีคุณค่ายิ่งที่ครูพึงมอบแก่ศิษย์ อันเป็นแนวทางในการทำปริญญานิพนธ์

ปริญญานิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จากอาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย พร้อมทั้งสละเวลาในการตรวจแก้ไขอย่างละเอียด จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรการศึกษาศุภบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสงและอาจารย์ ดร.สมบุญรณ์ บุรศิริรักษ์ คณะกรรมการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ บ้ายเที่ยง รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชันหมาก รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสาวณี สิริสุขศิลป์ ดร.สุรศักดิ์ อินศรีไกร และ ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชันหมาก อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ได้กรุณาให้คำแนะนำ ทำให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์และตอบแบบสอบถามการวิจัย

คุณค่าในปริญญานิพนธ์การศึกษาศุภบัณฑิต ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกและบูชาพระคุณบุพการี บวรพาจารย์ทุกท่าน ที่ปมเพาะและวางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัยตลอดชีวิตแห่งการเรียนรู้

จารุวรรณ แก่นทรัพย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	15
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	22
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น.....	42
แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	104
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	112
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	122
ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	124
ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	127
ตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	134

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	139
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	143
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	154
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	169
5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	226
สรุปผลการวิจัย.....	228
อภิปรายผลการวิจัย.....	236
ข้อเสนอแนะ.....	252
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	252
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	253
บรรณานุกรม.....	254
ภาคผนวก.....	277
ภาคผนวก ก.....	278
ภาคผนวก ข.....	284
ภาคผนวก ค.....	291
ภาคผนวก ง.....	300
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	315

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู.....	71
2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู.....	73
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ตอนที่ 2).....	128
4 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	131
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ตอนที่ 3).....	134
6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	143
7 องค์ประกอบและตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	151
8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 1 ในการวิจัย.....	154
9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 1 ด้านคตินอกกรอบ.....	156
10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ.....	157
11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเข้าใจ.....	158
12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีจิตวิญญาณ.....	158
13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีคุณธรรม.....	159
14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ.....	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 7 ด้านเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น.....	161
16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญ.....	161
17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ.....	162
18 คำนำน้หนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	163
19 ค่าไอเกนส์ ค่าร้อยละความแปรปรวนและค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม ขององค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	168
20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 2 ในการวิจัย.....	170
21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรของ องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู จำนวน 9 องค์ประกอบ.....	172
22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด.....	173
23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ	174
24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน.....	175

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด.....	176
26	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณในการทำงาน.....	176
27	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ.....	177
28	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ.....	178
29	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 8 ด้านด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี.....	178
30	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี.....	179
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	181
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด.....	182
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ.....	183
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน.....	184
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด.....	185
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน.....	186
37	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ	187
38	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 7 ด้านความรับผิดชอบ.....	188

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรม	188
40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี	189
41 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบเห็นอັນสำหรับครู	192
42 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด	196
43 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ.....	199
44 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน.....	202
45 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด	205
46 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน	208
47 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6).....	211
48 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (F7)	214
49 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี.....	216
50 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี (F9)	218
51 การเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเห็นอันสำหรับครู ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อมูลเชิงสำรวจและข้อมูลเชิงยืนยัน.....	220

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	13
2 คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล.....	26
3 ตาข่ายบริหาร.....	33
4 ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นและการบูรณาการจิตวิญญาณของทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น.....	34
5 ขั้นตอนการพัฒนาร่องคูประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	123
6 ขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร งานวิจัยสู่การสร้าง แบบสอบถามปลายเปิด.....	126
7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ก่อนการปรับโมเดล.....	191
8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู หลังการปรับโมเดล.....	191
9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด ก่อนการปรับโมเดล.....	194
10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด หลังการปรับโมเดล.....	194
11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ก่อนการปรับโมเดล.....	197
12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ หลังการปรับโมเดล.....	198
13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน ก่อนการปรับโมเดล.....	200
14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน หลังการปรับโมเดล.....	201

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
15 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 4	
ด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ก่อนการปรับโมเดล.....	204
16 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 4	
ด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด หลังการปรับโมเดล.....	204
17 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 5	
ด้านจิตวิญญาณการทำงาน ก่อนการปรับโมเดล.....	207
18 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 5	
ด้านจิตวิญญาณการทำงาน หลังการปรับโมเดล.....	207
19 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 6	
ด้านความกล้าหาญ ก่อนการปรับโมเดล.....	210
20 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 6	
ด้านความกล้าหาญ ก่อนการปรับโมเดล.....	210
21 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 7	
ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ ก่อนการปรับโมเดล.....	213
22 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 7	
ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ หลังการปรับโมเดล.....	213
23 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 8	
ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี.....	215
24 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 9	
ด้านความกรุณาปราณี ก่อนการปรับโมเดล.....	217
25 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 9	
ด้านความกรุณาปราณี หลังการปรับโมเดล.....	217
26 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงาน	
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	219

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากการวิเคราะห์ขีดสมรรถนะการแข่งขันของประเทศทั่วโลก โดยสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) ปี 2014 จำนวน 144 ประเทศ ด้านดัชนีชี้วัดและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและสถาบันการศึกษา ที่มีการสอนการบริหารและการจัดการ พบว่า ประเทศไทยจัดอยู่ลำดับที่ 81 (4.1) มีอันดับตกลงมากที่สุดถึง 28 อันดับ จากปี 2013 อยู่อันดับที่ 53 (4.5) ซึ่งอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาระดับกลาง ขณะที่กลุ่มประเทศพัฒนาระดับสูงคือประเทศที่มีอันดับดีที่สุดได้แก่ สิงคโปร์อยู่ในอันดับที่ 6 มีคะแนน 5.8 เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว 0.1 (5.7) สำหรับประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอันดับดีขึ้นมากที่สุดคือ ญี่ปุ่น มีอันดับดีขึ้นถึง 14 อันดับ จากอันดับที่ 86 (4.0) ในปี 2013 เป็นอันดับที่ 72 (4.2) ในปี 2014 (World Economic Forum. 2014: 360-361)

การจัดการศึกษาของประเทศไทย มีแนวโน้มลดต่ำลงด้วยเช่นกัน จากผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานานาชาติ ตามโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระบบการศึกษาของประเทศในการเตรียมตัวผู้เรียนกลุ่มอายุ 15 ปี ที่จบการศึกษาภาคบังคับ พร้อมทั้งจะเรียนรู้และเป็นประชาชนที่มีคุณภาพในอนาคต โดยเน้นความรู้และทักษะที่ต้องนำไปใช้ในชีวิตจริงนอกโรงเรียน ในอนาคตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับตัวชี้วัดศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรู้เรื่อง (Literacy) 3 ด้าน คือ การอ่าน (Reading Literacy) คณิตศาสตร์ (Mathematics Literacy) วิทยาศาสตร์ (Science Literacy) และเพิ่มเติมด้านทักษะที่ต้องใช้ในกระบวนการเรียนรู้ คือ ทักษะการแก้ปัญหาและกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องใช้ในการดำรงชีวิต กลุ่มประเทศในเอเชียแปซิฟิกนั้น ติดอันดับ 1-7 ได้แก่ 1) จีน-เซี่ยงไฮ้ 2) สิงคโปร์ 3) จีน-ฮ่องกง 4) จีน-ไทเป 5) เกาหลี 6) จีน-มาเก๊า และ 7) ญี่ปุ่น สำหรับประเทศไทยนั้นได้อันดับที่ 50 ใน PISA 2012 จากจำนวน 65 ประเทศ แม้ว่าผลการประเมิน PISA ของผู้เรียนไทย กลุ่มอายุ 15 ปี จะมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติทุกครั้ง แต่ผลการประเมิน PISA 2012 ด้านการอ่าน มีคะแนนเพิ่มขึ้น 20 คะแนน คณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น 8 คะแนน และวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้น 19 คะแนน นับว่ามีแนวโน้มในการพัฒนาขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557: 52-54)

หัวใจหลักของการจัดการศึกษา คือสถานศึกษาซึ่งมีครูเป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนรู้ แต่การพัฒนาครูยังประสบปัญหาในทุกระดับ สำหรับการพัฒนาครูนั้น ยังไม่ตรงกับความต้องการของครู ในการศึกษาการพัฒนาครูเพื่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนด้วยรูปแบบ SWIPPACA ของนวลโย

สิทธิพิทักษ์. (2553: 9) พบว่า ปัญหาที่ครูไม่สามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานตามที่กำหนด มีสาเหตุมาจาก ครูได้รับการพัฒนาที่ไม่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา อย่างแท้จริง การพัฒนาครูแต่ละครั้งเป็นการอบรมด้วยการฟังบรรยาย ไม่เน้นการปฏิบัติจริง ครูจึงไม่สามารถนำความรู้ สู่ห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ อีกทั้งครูผู้เข้าอบรมก็ไม่ได้มีส่วนร่วมในการศึกษา สาเหตุของปัญหาการพัฒนาครู ดังนั้นการพัฒนาครูจึงไม่ได้เกิดจากความสมัครใจของครูผู้เข้ารับการ อบรม อีกส่วนหนึ่งของปัญหาคือการพัฒนาครูมีการพัฒนาที่ไม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ขาดการติดตามหรือการศึกษารายบุคคลอย่างใกล้ชิด ขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลหลัง การพัฒนาอย่างเป็นระบบ ครูจึงไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

จากปัญหาและความต้องการพัฒนาระดับประเทศ กอปรกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว หลากหลาย ซับซ้อนและกว้างขวางทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบถึงกันถ้วนทั่วทุกชุมชน สังคมและทั่วโลก ผู้นำทุกประเทศจึงต้อง ปรับเปลี่ยน นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีการบริหารด้วยข้อมูลและผลงานวิจัย สำหรับประเทศไทยก็มีการปฏิรูปประเทศเพื่อเข้าสู่ประเทศพัฒนาในโลกที่หนึ่ง จึงได้กำหนด กรอบยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเปลี่ยนผ่านการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 โดยยกระดับคุณภาพของทุกภาคส่วนและกำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทย คือ การพัฒนาประเทศ ให้เป็นประเทศในโลกที่หนึ่งในปี 2575 ภายใต้บริบทของประเทศไทย จึงกำหนดคุณลักษณะไว้ 6 ประการ ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในความเป็นชาติและวัฒนธรรมของตน พัฒนาค้นไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ มีสังคมที่มีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่เข้มแข็งและมีบทบาท สำคัญในเวทีระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยใช้กลไกขับเคลื่อนความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืนของ ประเทศด้วยโมเดลประเทศไทย 4.0 (สุวิทย์ เมษินทรีย์. 2558: ออนไลน์)

โมเดลประเทศไทย 4.0 เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่โดยใช้นวัตกรรม ที่มีความคาดหวังว่า จะขับเคลื่อนประเทศไทยสู่โลกที่หนึ่ง จึงกำหนดเป็นวาระการปฏิรูปและวาระการปรับเปลี่ยนประเทศ สู่ความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืน ภายในปี 2575 สำหรับในช่วงที่ผ่านมาคือยุคแรกหรือยุคดั้งเดิมหรือ ยุคเกษตรกรรม คือ ประเทศไทย 1.0 ที่เน้นการเกษตรเป็นหลัก ด้วยการปลูกพืชไร่ พืชสวน ทำนา ปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์ ได้ผลผลิตก็นำส่งขาย ต่อมาเป็นยุคประเทศไทย 2.0 เน้นด้านอุตสาหกรรมเบา มีการผลิตและการขาย เครื่องหนัง เครื่องประดับ เครื่องเขียน เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม กระเป๋าและ รองเท้า ส่วนประเทศไทย 3.0 ยุคอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก มีการผลิตและการขาย รถยนต์ ปูนซีเมนต์ เหล็กกล้า ก๊าซธรรมชาติและก๊าซธรรมชาติ ทำให้รายได้ของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ในโมเดลประเทศไทย 4.0 จะเป็นการขับเคลื่อนประเทศไทยในระยะ 20 ปี ข้างหน้า ด้วยวิสัยทัศน์และ

กรอบยุทธศาสตร์ 7 ภารกิจหลักในการวางรากฐานประเทศ คือ การซ่อมแซมประเทศด้วยการลดความเหลื่อมล้ำ ลดทุจริตคอร์รัปชันและลดความขัดแย้ง ด้านการเสริมสร้างประเทศ คือ การศึกษาและทุนมนุษย์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม โครงสร้างเศรษฐกิจสังคมชุดใหม่และปรับเปลี่ยนกลไกภาครัฐ กำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์คือการเป็นประเทศในโลกที่หนึ่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการด้านการศึกษาโดยตรง คือ 1) PISA Score จากลำดับที่ 47 ในจำนวน 76 ประเทศนั้น ประเทศไทยจะเป็น 1 ใน 20 ประเทศแรก 2) ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) จาก 0.722 ในปี 2556 หรืออันดับ 89 เป็น 0.80 (กลุ่ม Very High Human Development) 50 อันดับแรก 3) ปัญหาคุณแม่วัยใสในปัญหาการตั้งครรภ์ของสตรีที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จากร้อยละ 16.8 ในปี 2556 จะให้หมดไปเป็น 0% ภายใน 5 ปี และ 4) ระดับการวิจัยและพัฒนา (R & D) จากร้อยละ 0.25 ของ GDP ในปี 2553 เป็นร้อยละ 4.0 เทียบเท่าประเทศเกาหลีใต้ (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2558: ออนไลน์) เมื่อพิจารณาความคาดหวังในอนาคตของประเทศไทย จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพของทุกองค์การทุกระดับ โดยเฉพาะการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและบุคลากรซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งของการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โดยเฉพาะด้านศึกษา อันจะมีผลต่อประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศและคุณภาพของประชากรขึ้นอยู่กับพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การศึกษาไทยยุค 4.0 เป็นยุคที่มีความแตกต่างและมีความต้องการในการพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เป็นการเรียนรู้แห่งยุคดิจิทัล รูปแบบของการเรียนรู้ต้องนำไปสู่การค้นหา ใช้ชุดความรู้ดิจิทัลและมีความรู้บนคลาวด์ (Cloud) ซึ่งเป็นหัวใจของการศึกษายุคปัจจุบัน (เย็น ภูววรรณ, 2557: 7) สำหรับยุคผลผลิตภาพที่จำเป็นต้องส่งเสริมการผลิต ความคิด การผลิตสินค้าและการบริการต่างๆ ให้มากขึ้น มิใช่จะเป็นเพียงผู้บริหารหรือผู้บริการเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีทักษะด้านการผลิตและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงในศตวรรษที่ 21 (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558: 4-5) ระบบการศึกษาจึงต้องขับเคลื่อนเพื่อตอบโจทย์การศึกษาของไทยยุค 4.0 และจะเป็นจริงได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีสอนจากการที่ให้แก่ความรู้ในเชิงเทคนิคและการท่องจำให้มันต้องน้อยลง แล้วไปให้น้ำหนักกับการสร้างทักษะการเรียนรู้ การปรับตัวของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2559: 4) ดังนั้นการศึกษาไทยในยุค 4.0 จึงจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสหวิชาการเชื่อมโยงความรู้กับจินตนาการ แปลงไปสู่การเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนจึงนับได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติ ด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสารที่ดีและสามารถพัฒนานวัตกรรมต่อยอดความรู้ได้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 สวิสยทัศน์ประเทศไทย 2575 ได้กำหนดให้ครูเป็นสำคัญ มีการเน้น 3 ด้าน คือ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ให้คนเป็นศูนย์กลางและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสวิสยทัศน์ประเทศไทยปี พ.ศ. 2575 มีความมั่นคง มั่นคงและยั่งยืน กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ เป็นเสมือนแผนที่นำทางให้ระบบการศึกษาไทย สามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ ที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพของประชากรทุกช่วงวัยตลอดชีวิต ประชาชนสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาเพื่อความเป็นอิสระ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ที่แสดงความรับผิดชอบต่อผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559: 19-23) จะเห็นได้ว่า การกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 เพื่อพัฒนาสวิสยทัศน์ประเทศไทยปี พ.ศ. 2575 ตามยุทธศาสตร์การผลิตและการพัฒนาครูภายใต้กรอบแนวคิด พลเมืองที่มีคุณภาพเหมาะกับการเป็นประชากรในศตวรรษที่ 21 และครูมืออาชีพที่มีสมรรถนะเป็นเลิศในระดับสากล เหมาะสมกับบริบทของไทยสู่ความสำเร็จได้ นั้น การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เห็นควรส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำแก่บุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553:15) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพครู เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (ศิวนาถ ไชยมาศ.2555: 16) ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ พัฒนาทักษะการทำงานและปรับปรุงผลการดำเนินงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุพจน์ ศรีนุตพงษ์;และพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง 2556:13) สำหรับคุณลักษณะผู้นำของครูสอนเกษตร พบว่า มีความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการ มีบุคลิกของครูเกษตร มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการเกษตรและทำงานร่วมกับชุมชนได้ (วรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร. 2556: 14) และการศึกษาภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ คือ

การตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันที่จะพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนการร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการทำงานของโรงเรียน การมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และมีภาวะผู้นำในการทำงาน (ประไพศรี ลิ้มพะกร. 2558:16) จากข้อค้นพบดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้าง อำนาจของครูให้มีภาวะผู้นำ จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพครู สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญาด้วยภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership)

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถใช้แก้ปัญหาที่ยุ่ยาก ซับซ้อนและหลากหลาย ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะลุ่มลึก อันเกิดการพัฒนาจากด้านในตนเอง เน้นการพัฒนาด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ (Spirituality) ของมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นมากมาย ในยุคโลกาภิวัตน์ สำหรับมิติด้านจิตใจของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) มีองค์ประกอบหลัก 3 ขั้นตอน ที่เกื้อกูลและยึดโยงกัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. มปป: ออนไลน์) คือ การมีสติ (Consciousness) ระลึกทั่วทุกชั่วขณะ ก่อให้เกิดการมีสมาธิส่งผลถึงการมีปัญญา เห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ (2557: 13) กล่าวไว้ว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและแนวคิดเชิงบวกสามารถรับฟังอย่างลึกซึ้ง ผ่านการคิดอย่างมีสติ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การเป็นผู้ประพุดิตตนและดำเนินชีวิตอยู่ในกรอบของศีลธรรม มีความศรัทธาเลื่อมใสหรือความเชื่ออย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับสภาพจิตใจที่ดีงาม การยึดมั่น ผูกพันและให้ความเคารพนับถือ ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นได้เน้นเรื่องของค่านิยม (Values) เจตคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behaviors) ด้วยความรักแบบเพื่อนมนุษย์ (Altruistic Love) ความหวัง (Hope) ความศรัทธา (Faith) และวิสัยทัศน์ (Vision) ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจภายในแก่ผู้ตาม ที่จะนำไปสู่การยกระดับจิตใจและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมายมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) จึงยึดหลักการพัฒนาจิตใจ (Spiritual development) ของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกัน (Cardona. 2000)

ด้วยสถานการณ์ ที่ต้องเผชิญกับปัญหา การเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย รวดเร็วและซับซ้อนขององค์การและสังคม ด้วยความมีสติมั่นคง ยอมรับฟังผู้อื่นอย่างใส่ใจใคร่ครวญ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง น่าจะเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมสำคัญและจำเป็นสำหรับวิชาชีพครู ที่จะทำให้สามารถก้าวข้ามอุปสรรคข้อจำกัดต่างๆ ด้วยคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความเห็นอกเห็นใจ การเพิ่มขีดความสามารถ มีจิตวิญญาณในตน จิตวิญญาณการทำงาน ความกล้าหาญ สำนึกในความรับผิดชอบ มีคุณธรรม มีความกรุณาปราณี กล้าคิดกล้าทำสิ่งที่แปลกแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่

คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง ทำในสิ่งที่คิดว่าเป็นไปไม่ได้ ชอบคิด ชอบทำชอบนำความเปลี่ยนแปลง มีมุมมองเชิงบวก มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป้าหมายชัดเจน แสวงหากลยุทธ์มาพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยความสุข มีความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติ ให้โอกาส ด้วยความเคารพ ซื่อตรงและจริงใจ เชื่อมมั่นในพลังทีมงาน และเป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ น่าจะเป็นเครื่องมือสำหรับครูในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยเห็นประโยชน์และความสำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ จึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นเครื่องมือในการประเมินหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำวิชาชีพครู

คำถามของการวิจัย

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาค้นคว้าเชิงประจักษ์มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีองค์ประกอบใดบ้าง
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายทั่วไปเพื่อการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะ ได้แก่

1. ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นพหุองค์ประกอบ
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันอาจจะเป็นจุดเริ่มต้นในการให้ความสนใจการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ได้เครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินหรือตรวจสอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ให้กับสถานศึกษา หน่วยงาน/องค์การผลิตครูหรือพัฒนาครู
3. ได้แนวทางการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงาน/องค์การที่ต้องการกำหนดทิศทางหรือนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาองค์ประกอบในเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด แล้วนำไปสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นและระดับใกล้เคียง โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ คือ เป็นครู

ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการคัดเลือกเป็นครูต้นแบบ ครูแกนนำ ยอดครูผู้มีอุดมการณ์ และ/หรือผู้บริหาร หรือครูผู้มีผลงานดีเด่นระดับประเทศ จำนวน 50 คน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,816 โรงเรียน จำนวนครู 342,381 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 360 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประชากร คือครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,816 โรงเรียน จำนวนครู 342,381 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 396 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาลักษณะ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การเพิ่มขีดความสามารถ การมีสติ การมีจิตวิญญาณ การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น ความเข้าใจ ความใส่ใจ ความกล้าหาญ การคิดนอกกรอบและการมีคุณธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น** หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีความมุ่งมั่นหรือความรับผิดชอบในพันธสัญญา (Commitment) กับเพื่อนร่วมงานด้วยความไว้วางใจส่วนบุคคล (Personal trust) มีมาตรฐานด้านศีลธรรมขององค์กร มีแรงจูงใจขับเคลื่อนการทำงานเหนือขีดจำกัดที่มุ่งเน้นที่ด้านจิตใจ (Heart) และด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)

2. **องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู** หมายถึง ส่วนประกอบของลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่เสริมสร้างให้แสดงออกถึง การเพิ่มขีดความสามารถ (Potentiality) การมีสติ (Mindfulness) การมีจิตวิญญาณ (Spirituality) การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น (Seeing the invisible) ความเข้าใจ (Insight) ความใส่ใจ (Attention) ความกล้าหาญ (Courage) การคิดนอกกรอบ (Think out of the box) และการมีคุณธรรม (Morality)

2.1 การเพิ่มขีดความสามารถ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงความโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป การพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ความเชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์และประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน

2.2 การมีสติ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงความรู้ตัวทุกขณะ ในสิ่งที่คิด ที่พูด ไม่หลงลืม ไม่เลินเล่อ ไม่พลั้งเผลอ ไม่ประมาท สามารถยับยั้งชั่งใจตัวเองได้ อยู่กับปัจจุบันขณะ ด้วยการระลึกถึง ใคร่ครวญตามความเป็นจริง เป็นกลางและควบคุมตนเองได้

2.3 การมีจิตวิญญาณ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความตระหนักเห็นคุณค่าในตนเอง มีความศรัทธาในวิชาชีพ ความอดทน ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความรัก ความเมตตา เป็นแบบอย่างที่ดีและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

2.4 การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการระลึกถึงเรื่องราวความเชื่อมโยงสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมสู่สิ่งที่เป็นามธรรมอันเกิดจากความรู้สึกลึกซึ้ง การคิดอย่างใคร่ครวญ ความเห็นอกเห็นใจด้วยความเป็นครูที่มีต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและประชาชน

2.5 ความเข้าใจ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถเชื่อมสัมพันธ์กับอีกฝ่ายหนึ่งด้วยใจ มีการรับรู้และเข้าใจความต้องการของคนหรือผู้รับบริการได้ สร้างโอกาส การมองการณ์ไกล การสร้างสิ่งใหม่หรือทางเลือกใหม่ ให้กลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน

2.6 ความใส่ใจ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการคิดคำนึง การพิจารณาอย่างตั้งใจ ปฏิบัติตามที่สมควร ด้วยความสนใจ ความตั้งใจและการปฏิบัติด้วยความรัก ความเมตตา กรุณาปรานีและมีความเอาใจใส่

2.7 ความกล้าหาญ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง การกระทำที่แสดงออกในทางที่ควรและเป็นการแสดงออกเพื่อผดุงความถูกต้องโดยไม่ต้องเกรงกลัวอิทธิพลใด กล้าลองผิดลองถูก กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานที่มีความท้าทาย ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ มีมุมมองโลกในแง่ดีและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

2.8 การคิดนอกกรอบ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ การคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ที่ไม่จำกัดความคิด ความรู้หรือความคิดเห็น

เพื่อค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมๆ โดยสิ้นเชิง ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.9 การมีคุณธรรม หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง ความรัก ความเมตตาต่อผู้เรียน ความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยเคารพผู้อื่น สร้างแรงจูงใจเพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน จัดกิจกรรม ที่เน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

3. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน มีความรับผิดชอบในการให้การศึกษา ซึ่งนำการกระทำที่มีประโยชน์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะที่ ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาของตนเอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและมีชีวิตที่ประสบ ความสำเร็จในสังคม

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์การที่มีภารกิจและหน้าที่ ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพ การจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดต่างๆ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์ประกอบ โดยใช้แนวคิดหลักในการสร้าง และพัฒนาองค์ประกอบทางการศึกษา ตามวิธีการเชิงประจักษ์ (Empirical Method) ของจอห์นสโตน (Johnstone, 1981) การนิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด และความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในการคัดเลือกตัวแปรที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัย การจัดกลุ่มตัวแปรในองค์ประกอบ ให้เหมาะสม ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Item Objective Congruence: IOC) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อคัดกรององค์ประกอบ ที่เหมาะสม แล้วจึงนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

เพื่อทดสอบความสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. กรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ผู้วิจัยสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) โดยสังเคราะห์ตัวแปร ดังนี้

คาร์ดินา (Cardona. 2000) สังเคราะห์สมรรถนะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย 1) การรู้แจ้งในตนเอง (Self-insight) 2) การเข้าใจเป้าหมายของตนเอง (Self-purpose) 3) การมีปัญญา (Wisdom) 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity) 5) การเชื่อมโยง (Connectedness) 6) ความยึดมั่นในความรับผิดชอบ (Performance Focus) 7) การมุ่งเน้นความมั่งคั่งกับการสร้างสิ่งใหม่ (Renewal Growth Focus)

ชาลี (Chary.2007) พบว่า คุณสมบัติภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มี 10 ประการ คือ 1) การทำสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเป็นไปไม่ได้ (Doing the impossible) 2) การมีสติมั่นคง (Feeling the numbness) 3) การสัมผัสรับรู้ในสิ่งที่เป็นามธรรม (Touching the untouchable) 4) การเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (Seeing the invisible) 5) การได้ยินท่ามกลางความสงบเงียบ (Listening to the silence) 6) การรับรู้ก่อนเหตุเกิด (Smelling the scentless) 7) การเข้าใจความต้องการจำเป็น (Understanding inarticulate needs) 8) การสร้างความกล้าจากความกลัว (Surfacing courage from fear) 9) การสร้างอนาคตเชิงบวกจากความล้มเหลว (Creating a positive future from despair) และ 10) การคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (Thinking the unthinkable)

ตาน (Tan.online) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะสำคัญ (Competencies) ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น คือ ศักยภาพหรือพลังความสามารถที่แตกต่างอย่างชัดเจนกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไป ผู้นำแบบเหนือชั้นจึงมีความสมรรถนะสำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) การคิดนอกกรอบ (Thinking the Unthinkable) 2) การครองสติอย่างมั่นคง (Felling the Numbness) 3) การทำในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ (Doing the Impossible) 4) การสัมผัสรับรู้ได้ในสิ่งที่เป็นามธรรม (Touching the Untouchable) 5) การมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (Seeing the Invisible) 6) การได้ยินท่ามกลางความสงบเงียบ (Listening to the Silence) 7) การรับรู้ก่อนเกิดเหตุ (Smelling the Scentless) 8) การเข้าใจในความต้อการจำเป็น (Understanding Unarticulated Needs) 9) การสร้างความกล้าขึ้นจากความกลัว (Surfacing Courage from Fear) และ 10) การสร้างสรรค์อนาคตเชิงบวกจากความล้มเหลว (Creating a Positive Future from despair)

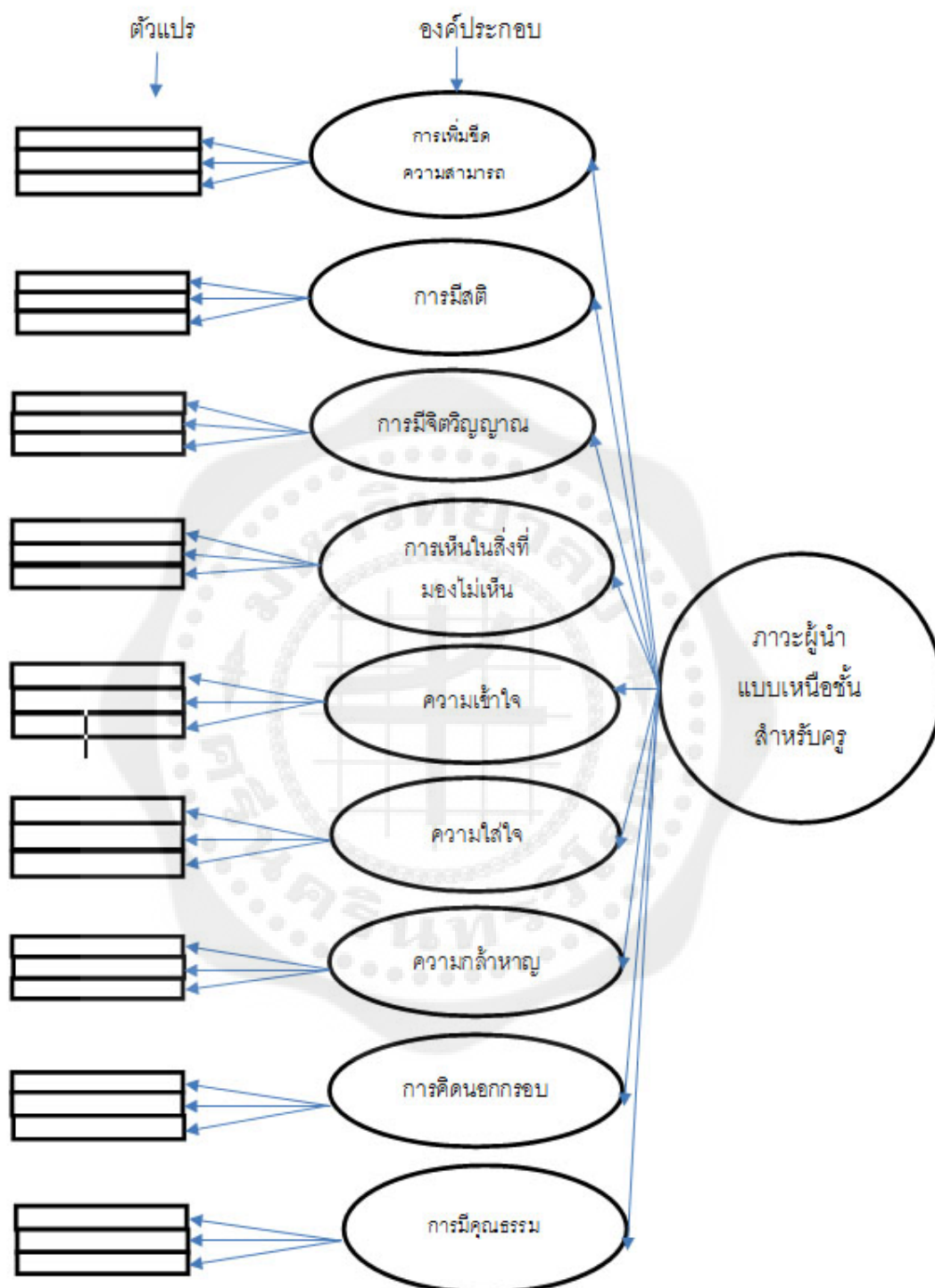
สุริ (Suri.2011) ศึกษาความตระหนักรู้และภาวะผู้นำด้วยการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย จิตวิญญาณภายในตน (Spirituality inner self)

จิตวิญญาณการทำงาน (Spirituality at work) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ความอดทน (Endurance) วิสัยทัศน์ (Visionary) ความสามารถพิเศษ (Charisma) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Self Awareness) ความใส่ใจในคุณค่า (Passionate about Values) คุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ (Morality, Ethic and Integrity) ความคล่องตัว (Flexibility) ความเข้าใจในสิ่งที่ไม่ได้พูด (Understanding Unspoken) ความเอาใจใส่ (Passion for Goal Achievement) การเพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment) การพัฒนาด้านอื่นๆ (Development Others) การชักชวน (Persuasion) การประเมินตนเอง (Self-Assessment) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความรู้ในงาน (Job Knowledge) และการรักษาให้คงสภาพไว้ (Healing)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเพิ่มขีดความสามารถ 2) การมีสติ 3) การมีจิตวิญญาณ 4) การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น 5) ความเข้าใจ 6) ความใส่ใจ 7) ความกล้าหาญ 8) การคิดนอกกรอบและ 9) การมีคุณธรรม



จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ตามภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับภารกิจและหน้าที่การจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูและการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละประเด็น โดยนำเสนอตามลำดับสาระสำคัญ ดังนี้

1. บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.4 ประเภทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.5 กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.4 ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 - 2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
 - 2.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น
 - 3.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น
 - 3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น
 - 3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู
 - 3.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

4. แนวคิดการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ

4.1 ความหมายของการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ

4.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ

4.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ

4.4 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจ

4.5 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1 บริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งราชอาณาจักรไทย (Office of the Basic Education Commission of Thailand) เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยให้อำนาจหน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558: 9)

1.1.อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1 จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางและดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้ง การจัดสรรทรัพยากรและการบริหารงบประมาณอุดหนุนการศึกษา

1.1.3 พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษา

1.1.4 ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.5 พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และ

ประสานส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์การชุมชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นๆของเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.7 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2. วิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

1.2.2 พันธกิจ

พันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.2.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

1.2.2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2.2.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

1.2.3 ภารกิจ

ภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ กำหนดนโยบายเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไปและดำรงชีวิตในอนาคตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.2.3.1 เเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

1.2.3.2 เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท รวมถึงเด็กพิการและด้อยโอกาส มีความรู้และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะ การอ่าน การเขียนและการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูงและโลกของการทำงาน

1.2.3.3 เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะและกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย มาตรฐานและ การประเมิน หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

1.2.3.4 ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น กับผู้เรียนให้สอดคล้องกับวิชาชีพ

1.2.3.5 เร่งสร้างระบบ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพ ที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพและ มาตรฐานได้เป็นอย่างดี

1.2.3.6 เร่งรัดปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล

1.2.3.7 สร้างระบบการควบคุมการจัดการ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูล สารสนเทศและข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์และมีนโยบาย การประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.2.3.8 สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน เร่งรัดการกระจายอำนาจและ ความรับผิดชอบ ปรับปรุงระบบของสถานศึกษาให้เป็นการมีส่วนร่วม แบบร่วมคิด ร่วมทำและ การประสานงาน สามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชนและองค์กรสังคมอื่น

1.2.3.9 เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้องเหมาะสมและ เป็นธรรม ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะ จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจและความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่

1.2.3.10 มุ่งสร้างพลเมืองดี ที่ตื่นตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม

1.2.3.11 พุ่มเท มาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ที่พัฒนาแล้วหลังและสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

จะเห็นได้ว่า ภารกิจและมาตรการเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ใช้ความพยายามที่จะผลักดันให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึง ด้วยการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เข้มแข็งมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรท้องถิ่นและชุมชนให้สามารถจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล ให้ผู้เรียนเป็นคนมีคุณภาพและศักยภาพในการศึกษาต่อและการทำงาน

1.3 ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรที่มีหน่วยงานส่วนกลางและประจำภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558: 4)

- 1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา
- 1.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตพื้นที่การศึกษา
- 1.3.3 หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 20 หน่วยงาน ได้แก่
 - กลุ่มตรวจสอบภายใน
 - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 - สำนักอำนวยการ
 - สำนักการคลังและสินทรัพย์
 - สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - สำนักทดสอบทางการศึกษา
 - สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
 - สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
 - สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
 - สำนักบริหารงานบุคคลและนิติกร
 - สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
 - สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - สำนักพัฒนากิจการรรมนักเรียน

- สถาบันภาษาอังกฤษ
- สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย
- สำนักบริหารงานการศึกษาภาคบังคับ
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน

1.4 ประเภทสถานศึกษาและบุคลากร

ประเภทสถานศึกษาและบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด (กระทรวงศึกษา. 2558: 18) ดังนี้

1.4.1 ประเภทสถานศึกษาแยกตามลักษณะการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามลักษณะและประเภท ซึ่งมีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด รวม 30,816 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น ดังนี้

- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 28,358 โรงเรียน
- โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2,361 โรงเรียน
- โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน
- โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 46 โรงเรียน

1.4.2 ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น 399,799 คน ประกอบด้วย

- ผู้บริหาร 32,514 คน
- ครู 342,381 คน
- ครูผู้ช่วย 24,906 คน

สถานศึกษา หมายถึง สถานที่พัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

สถานศึกษา ตั้งขึ้นมาเพื่อจัดการเรียนรู้ เป้าหมายของการบริหารสถานศึกษา คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ (Instructional Leadership) จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2559ก: 74) สำหรับการวิจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ด้านนโยบายการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 9 แห่ง ให้ความสำคัญมากที่สุด ด้านสมรรถนะหลัก คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สำหรับด้านสมรรถนะประจำสายงาน คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่เส้นทางสายอาชีพ ด้านการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ คือ การปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู สร้างระบบการจัดการความรู้เพื่อให้ครูถอดประสบการณ์และแบ่งปันความรู้ที่มีคุณค่าแก่เพื่อนร่วมงาน (วรจักร มั่นคง. 2559: 64) สำหรับการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดตัวบ่งชี้ เชิงอัตลักษณ์ของตน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท ที่สามารถเอื้อให้สถานศึกษาจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจหรือสังคมมากขึ้น ส่วนหนึ่งอาจใช้รูปแบบการศึกษาทางเลือก ให้ความสำคัญเรื่องทักษะชีวิตและการมีงานทำ ควบคู่ไปกับคุณลักษณะตามมาตรฐานกลางที่จำเป็น (สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์. 2559: 43)

การบริหารสถานศึกษา ให้ก้าวไปสู่ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องตระหนักถึงองค์ประกอบ ดังนี้ (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2559: 24) 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุผล 2) ผู้บริหารต้องเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 3) สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนการสอน 4) ตั้งความหวังสูงต่อบุคลากรและต่อตนเอง 5) พัฒนาครูให้มีทักษะและภาวะผู้นำและ 6) พัฒนาและคงรักษาไว้ซึ่งเจตคติเชิงบวกกับผู้เรียนและผู้ปกครอง

1.5 กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574

กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559: 1-3) จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งมีภารกิจในการจัดทำนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬากับการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 15 ปี เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผน คือ เน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การศึกษาเพื่อการมีงานทำ และสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติและโลก ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความเป็นพลวัต ภายใต้สังคมแห่งปัญญา (Wisdom-Based Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Life Long Learning Society) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทย สามารถก้าวข้ามกับดัก อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศกลุ่มที่มีรายได้สูง สอดคล้องโมเดลประเทศไทย 4.0

จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา คือ ใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นพลเมือง เป็นคนดี มีวินัย เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพของสังคมประเทศและของโลก ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ สามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัดความสนใจ และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข คือ มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ รวมทั้งปรับตัวและดำรงชีวิตในสังคมได้ อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมพหุวัฒนธรรม ที่เป็นพลโลก ในศตวรรษที่ 21 ด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความคาดหวังจากแผนการศึกษาแห่งชาติ คือ สถานศึกษาต้องสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่รัฐกำหนด สถานศึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศ ในการผลิตและพัฒนากำลังคน ที่สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งความท้าทาย ที่เป็นพลวัตในศตวรรษที่ 21 ให้มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่สถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อความอิสระคล่องตัวและรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ให้สถานศึกษามีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บริหารจัดการด้านวิชาการ การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เปลี่ยนเป็นระบบการสรรหา และคัดเลือกโดยคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี หากพ้นวาระการดำรงตำแหน่งหรือมิได้อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้กลับมาเป็นครูผู้สอนเช่นเดิม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559: 7-23)

การศึกษากรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559) ได้เห็นถึงความพยายามในการผลักดันการจัดการศึกษาไทย ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลและตอบโจทย์ นโยบายของรัฐบาล ตามโมเดลประเทศไทย 4.0 ในปี 2575 ด้วยการเน้นย้ำ ทบพทวนภารกิจของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการกระจายอำนาจ ให้สถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการคุณภาพ แต่ขณะเดียวกัน สถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบต่อผลของคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน อย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบและเป็นผู้นำด้านวิชาการ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารวาระ 4 ปี ผ่านความเห็นชอบและคัดเลือกโดยคณะกรรมการสถานศึกษา หากไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกลับมาเป็นครูเหมือนเดิม จากแรงกดดันและความท้าทายนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานอย่างยั่งยืน ทางเลือกหนึ่งที่สามารถตอบโจทย์และน่าสนใจ คือ การยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

นอกจากจะทำหน้าที่จัดการเรียนรู้แล้ว การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสอนงาน (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) เป็นทักษะจำเป็นในการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการดึงศักยภาพด้านภาวะผู้นำของครู ซึ่งมีปรากฏอยู่แล้วในตัวตนของความเป็นครู จะถูกนำออกมาใช้ได้อย่างมีคุณค่า มีความหมาย ด้วยความมั่นใจและมีคุณภาพ คือ การได้รับโอกาส ให้เกียรติ และความไว้วางใจ และความท้าทายในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู

จากการศึกษาภารกิจและหน้าที่การจัดการศึกษา จึงสรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ องค์กรที่มีภารกิจและหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการให้ครูมีศักยภาพและภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพของชาติ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักบริหารให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

เบิร์น (Burns.1978) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันของบุคคลที่มีแรงจูงใจ ค่านิยม สภาพทางเศรษฐกิจการเมืองและอื่นๆ ในบริบทของการแข่งขันและความขัดแย้ง โดยมีความตระหนักถึงเป้าหมายอย่างเป็นอิสระหรือความมีส่วนร่วมกันของผู้นำและผู้ตาม

แบสส์ (Bass.1985) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจการให้กลุ่มหรือผู้ตามเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

คูซ ; และโพสเนอร์ (Kousnes; & Posner.1987) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการระดมความช่วยเหลือ ให้ผู้ตามเกิดความอยากทำงานด้วยความพยายามและอดทน เพื่อให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในความสำเร็จร่วมกัน

อัสติน; และ ลีลัน (Astin; & Lelan. 1991) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของสมาชิกในกลุ่มที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการเปลี่ยนผ่านขององค์การไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

ยูกัล (Yukl. 2010: 224) ได้ไว้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำ สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของบุคคลหนึ่ง ที่มีความตั้งใจที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่นๆ ในการอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม การสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การให้งานบรรลุเป้าหมาย

สมิท (Smith. 2010) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการทำงาน ที่ทำให้ทุกคนรู้สึกได้รับการเสริมพลังอำนาจ เพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544: 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้หรือสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

ทัศนาศาสตร์ (2556: 79) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างความสามารถทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับและใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งทุกคนสามารถมีภาวะผู้นำได้

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556: 6) กล่าวไว้ว่าความหมายของ ภาวะผู้นำ คือผู้ที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจผู้ตาม ด้วยวิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ อีกทั้งยังมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนระบบและองค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 14) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อศรัทธา การยอมรับ การอุทิศตัว ความพยายาม การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ช่วยเพิ่มพลังผู้อื่นให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตน์. (2557: 90) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง สภาพหรือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผู้นำ โดยมีพื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น มีฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและอนาคตที่ดีกว่า

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2558: 84) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติขั้นพื้นฐานของทุกคน ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในทุกๆระดับได้ ตั้งแต่

ปัจเจกบุคคล องค์การ ชุมชน สังคม ประเทศและไปจนถึงระดับโลก จึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ

เบสส์ ;และ เบสส์ (Bass; & Bass.2008: 24-30) ได้ศึกษาและสรุปความหมายของภาวะผู้นำและนิยามไว้ ตั้งแต่ 1920-1990 ดังนี้ ในช่วงทศวรรษที่ 1920 นักวิชาการมีมุมมอง ภาวะผู้นำเกี่ยวกับ เรื่องของความปรารถนาของผู้นำที่จะนำและเหนี่ยวนำให้คนอื่นยอมตาม มีความเคารพ เชื่อสัจยและให้ความร่วมมือ ส่วนในช่วงทศวรรษที่ 1930 ภาวะผู้นำถูกพิจารณาว่าเป็นกระบวนการที่ใช้ในการจัดระเบียบเพื่อนำไปสู่ทิศทางที่เฉพาะเจาะจง ต่อมาในช่วง ทศวรรษที่ 1940 ภาวะผู้นำถูกมองไปว่า เป็นความสามารถที่จะชักจูงและชี้นำที่เหนือกว่าอำนาจ ปี 1950 ภาวะผู้นำ คือสิ่งที่ผู้นำใช้ในกลุ่มและอำนาจที่ผู้นำมีนั้น จะได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม ในปี 1960 ภาวะผู้นำถูกนิยามว่า เป็นการสร้างอิทธิพลเพื่อให้สมาชิกทุกคน ไปในทิศทางเดียวกันได้ ต่อมาปี 1970 อิทธิพลของภาวะผู้นำถูกมองว่าเป็นการใช้ความสามารถในการไตร่ตรองหรือการตัดสินใจ ในปี 1980 ภาวะผู้นำจะถูกมองว่าเป็นการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้อื่น ให้สามารถทำงานตามเป้าหมายได้ และในช่วงทศวรรษที่ 1990 ได้มีการนิยาม ภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำและผู้ตามเพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมการแสดงออกถึงศักยภาพความสามารถ หรือกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่ออำนวยความสะดวก การทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การ ด้วยปฏิสัมพันธ์หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธา การยอมรับ การอุทิศตัวด้วยความพยายามใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด ช่วยเพิ่มพลังผู้อื่นให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคม ที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ในทุกองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ ด้วยศักยภาพของภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเป็นฐานของการยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ นั่นคือบุคลากรในองค์การจะต้องมีความแน่ใจในความสามารถและภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำจะส่งเสริมคนในองค์การและเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์การ การพูดสนทนาที่จูงใจ การแสดงความคิดเห็นเชิงบวกและความศรัทธาอันแรงกล้า ทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกและกระตุ้นการทำงานแบบทีม ภาวะผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งในองค์การ ทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสามารถทำให้การบริหาร

จัดการทรัพยากรในองค์การที่มีอยู่อย่างจำกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์การ สำหรับความเป็นเลิศขององค์การจะเกิดขึ้นได้ด้วยการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติที่ดีกว่า จะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงขององค์การ คือการเติบโตขององค์การ ในขณะสภาวะของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างซับซ้อน รวดเร็วและหลากหลาย การบริหารจัดการองค์การยิ่งทวีความยุ่งยากและซับซ้อน องค์การจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เพื่อบริหารจัดการผ่านวิกฤติขององค์การได้และสามารถทำให้องค์การยืนหยัดในยุคดิจิทัลที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมั่นคง (ผู้นำแห่งอนาคต.2558:21)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Trait of effective leaders) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง; และประยุทธ์ ชูสอน. 2557: 16-18)

2.3.1 ความโดดเด่น (Dominance) คือ มีการบริหารจัดการที่ดีและยอมรับความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ใช้อำนาจกดขี่ข่มเหงหรือบีบบังคับเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน

2.3.2 มีพลังในการทำงานสูง (High energy) คือ มีแรงผลักดันภายในตนเองเพื่อทำงานหนักให้ประสบความสำเร็จ มีความพยายาม กระตือรือร้นและความอดทนสูงเพื่อสร้างสรรค์งานให้มีความก้าวหน้า

2.3.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) คือ ความเข้มแข็งของศักยภาพในการคิด การตัดสินใจที่จะนำพาผู้ตามให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่รู้สึกว่ายากลำบาก

2.3.4 ความซื่อสัตย์ (Integrity) คือ ความจริงใจและความมีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีผลให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในความซื่อตรง

2.3.5 ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ความสามารถในการปรับความคิด ความรู้สึกเพื่อการปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ

2.3.6 การรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitivity to others) คือ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อบุคคลอื่น ด้วยการสื่อสารเพื่อให้คนอื่นรับรู้ความรู้สึกได้

2.3.7 เซอร์ปัญญา (Intelligence) คือ ความสามารถในการคิด กระบวนการคิดในการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการตัดสินใจ ด้วยองค์ประกอบของการตระหนักรู้ตนเอง การตระหนักรู้สังคมการบริหารจัดการตนเองและการบริหารจัดการสัมพันธภาพ

2.3.8 ความมั่นคง (Stability) คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ และความสามารถในการควบคุมตนเองในการทำงาน

2.3.9 การควบคุมภายในตนเอง (Intrenal locus of control) คือ ความเชื่อและความสามารถในการควบคุมภายในตนเองที่ส่งผลทางบวกของความรับผิดชอบ

คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล



ภาพประกอบ 2 คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล

ที่มา: Achua, C.F;& Lussier R.N. (2010). Effective leadership. 4th ed. Canada: South-Western Congage Learning.p.33

2.3.1 วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ (The Evolution of Leadership Theory)

2.3.1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำที่แบ่งตามยุค

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่แบ่งตามยุค มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้นำเสนอแนวคิดไว้จำนวนมากและหลากหลาย โดยพยายามจัดกลุ่มแนวคิดทฤษฎีเพื่อให้เป็นระบบ สามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของทฤษฎีภาวะผู้นำได้ จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ได้สรุปและเสนอวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ 9 ยุค (ยุทธนา ไชยจุล, 2554: 65) มีดังนี้

- 1) ยุคบุคลิกภาพ (Personality Era)
- 2) ยุคการใช้อิทธิพล (Influence Era)
- 3) ยุคการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Era)
- 4) ยุคการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Era)
- 5) ยุคการศึกษาภาวะผู้นำตามเหตุการณ์ (Socio-Technical Period)
- 6) ยุคต่อต้านภาวะผู้นำ (Anti-Leadership Era)
- 7) ยุคการศึกษาภาวะผู้นำจากวัฒนธรรม (The Culture Era)
- 8) ยุคการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Era)

2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) เป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยเพื่ออธิบายแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของผู้นำเชิงปฏิบัติเพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนายหรือควบคุมภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผลได้ วิโรจน์ สารรัตตะ. (2557: 5) และชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557: 35-37) สรุปพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำหลัก มี 4 ทฤษฎี ได้แก่

- 1) ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory Paradigm)
- 2) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Behavioral Theory Paradigm)
- 3) ทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency Theory Paradigm)
- 4) ทฤษฎีบูรณาการ (Integrative Theory Paradigm)

แนวทางการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) แบ่งตามแนวทางการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 203) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ เป็น 6 แนวทาง คือ

- 1) ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ
- 2) อำนาจและอิทธิพล

- 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
- 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
- 5) ภาวะผู้นำเชิงবারมีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่

2.3.3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Leadership) ในกลุ่มคุณลักษณะนี้ เป็นทฤษฎีกลุ่มแรกๆ ที่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพยายามที่จะนำเสนอ แนวคิดทฤษฎีอย่างเป็นระบบ (รัตติกกรณ์ จงวิศาล. 2556: 205) แนวคิดมาจากมหานบุรุษกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) เชื่อว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่พัฒนาได้ ลักษณะของผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงต้องมีความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้นำ การศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่ The tasks of Leadership ซึ่งผู้นำมีความจำเป็นต้องมี คือ กำหนดเป้าหมาย มีบรรทัดฐานและค่านิยม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ เป็นตัวแทนกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อสนองตอบความต้องการพื้นฐานและความคาดหวังของบุคคล

ปลายปี 1970 มีงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์การเมือง (Burns.1978) และพฤติกรรมองค์การ (House. 1977) ได้เริ่มชี้ให้เห็นศักยภาพภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือความสามารถพิเศษภาวะผู้นำ ซึ่งมีการรวบรวมมุมมองของภาวะผู้นำที่มีลักษณะเป็นฐาน (Trait-based) และกระบวนการเป็นฐาน (Process-based) เข้าด้วยกันเป็นความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม (A focus on the leader-follower relationship) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leadership) มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การใช้สติปัญญา (Intellectually) การส่งเสริม/การกระตุ้น (Stimulating) ความท้าทาย (Challenging) วิสัยทัศน์ (Visionary) การมุ่งเน้นการพัฒนา (Oriented) และความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Determined to maximize performance) (Avolio; & Bass. 2004)

2.3.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่ประสบความสำเร็จและด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Dubin. 2010: 35-47) มีดังนี้

2.3.4.1 คุณลักษณะของภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality trait) มีลักษณะที่สามารถสังเกตได้ ทั้งภายในและภายนอกของการทำงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพึงพอใจ ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป 8 ด้าน ได้แก่

1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดี แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ ความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำ สังเกตได้จากคำพูดที่จริงจัง การรักษาอกกับกิริยาที่ดีและการแสดงด้วยท่าทีที่เหมาะสม

2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) เป็นคุณลักษณะสำคัญสำหรับผู้นำทุกคนควรมีภายในตนเอง เพราะความอ่อนน้อมจะช่วยให้รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ ในแต่ละเวลาและสถานการณ์ การให้เกียรติและไม่ใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสมกับสมาชิกในองค์กร

3) ความไว้วางใจ (Trustworthiness) เป็นการแสดงออกให้สมาชิกภายในองค์กรได้เห็นถึงความมั่นคงทางอารมณ์ การมีเหตุผลและการมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือจึงจะก่อให้เกิดความไว้วางใจ

4) ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม (Authenticity) เป็นพฤติกรรมของการรักษาคำมั่นสัญญา ซื่อสัตย์ โปร่งใสและมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้

5) การเป็นบุคคลเปิดเผย (Extraversion) เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกที่เด่นชัดในสังคม เป็นลักษณะที่โดดเด่น ทำให้คนที่ปฏิบัติงานด้วย รู้สึกสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ช่วยให้งานและการรวมกลุ่มกับสมาชิกง่ายขึ้น สามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

6) การแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ทศนคติและความต้องการได้อย่างถูกเวลา สถานที่และบุคคล ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นและมองโลกในแง่ดี

7) ความอบอุ่นเชื้ออาหาร (Enthusiasm, Optimism warmth) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี แสดงออกถึงความเชื้ออาหารห่วงใยเพื่อนร่วมงาน สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทีมงาน

8) ความมีอารมณ์ขัน (Sense of humor) เป็นพฤติกรรมที่แสดงการมีอารมณ์ดี ไม่แสดงอาการเครียด แม้มีสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ จะส่งผลให้ผู้ผู้นำมีอำนาจแบบเหนือเหตุการณ์

2.3.4.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้หน้าที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปและบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความไว้วางใจ (Trustworthiness) ความโดดเด่นหรือลักษณะเด่น (Dominant) ลักษณะการแสดงตัว (Extroversion) การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) มีอารมณ์มั่นคง (Emotional stability) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีอารมณ์ขัน (Sense of humor) มีลักษณะเป็นคนที่อบอุ่น (Warmth) มีความอดทนสูง (High tolerance of frustration) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)

2.3.4.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้หน้าที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Sensitivity to others and empathy) มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and adaptability) มีความเชื่อในการควบคุมตนเอง (Locus of control) มีความกล้าหาญ (Courage) และมีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาพปกติ (Resiliency)

2.3.5 คุณลักษณะเฉพาะของผู้ผู้นำ

คุณลักษณะเฉพาะของผู้ผู้นำ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือการบริหารที่มีประสิทธิผลและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Yukl. 2010) มีดังนี้

2.3.5.1 มีระดับพลังงานสูง ความอดทน อดกลั้นสูงต่อปัญหาและความเครียด มีพลังกาย แรงใจและมีความสามารถในการปรับอารมณ์ให้คืนสู่สภาพเดิมได้

2.3.5.2 มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confident) เห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) อยู่ในระดับสูง

2.3.5.3 มีความเชื่อในอำนาจตนเอง (Internal Locus of control) มีความเชื่อว่าเหตุการณ์หรือความสำเร็จต่างๆ เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ไม่ใช่ความบังเอิญหรือมีโชคหรือเพราะอำนาจภายนอกที่ควบคุมไม่ได้

2.3.5.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงในอารมณ์ (Emotional Stability & Maturity) มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองอย่างถูกต้อง ทั้งด้านจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากกว่าการปกป้องตนเอง

2.3.5.5 มีความซื่อสัตย์ (Personal integrity) มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นในค่านิยมร่วมหรือบรรทัดฐานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การและเป็นบุคคลที่ซื่อตรง มีจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้

2.3.5.6 มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม (Socialized power motivation) มุ่งอำนาจแต่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของคนอื่นและสังคม ไม่ใช้อำนาจตนเอง ไม่แก้ตัวเมื่อทำผิดพลาด มีมุมมองหรือวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ยินดีรับฟังคำแนะนำด้วยความเต็มใจและมุ่งใช้อำนาจเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์การ

2.3.5.7 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลางหรือมุ่งความสำเร็จในระดับปานกลาง (Moderately High achievement orientation) มีทัศนคติ ค่านิยมและความต้องการในความสำเร็จ มีความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ มีแรงขับที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน

2.3.5.8 มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์หรือความต้องการความสัมพันธ์ในระดับต่ำปานกลาง (Moderately low needs for affiliation) เป็นระดับความสัมพันธ์ที่มีความเหมาะสม จะเป็นความพอดีสำหรับผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือการบริหารที่มีประสิทธิผล

2.4 ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral Theories)

ช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยเริ่มเปลี่ยนแปลงความสนใจจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำไปสู่การศึกษาพฤติกรรม มีการศึกษาว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความแตกต่างอย่างไรจาก ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิจัยศึกษาพฤติกรรมผู้นำมีหลายแนวคิด แต่มีงานวิจัยส่วนหนึ่ง พบว่า พฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชา (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2556: 229) สำหรับการศึกษาแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2557:74-78) มีดังนี้

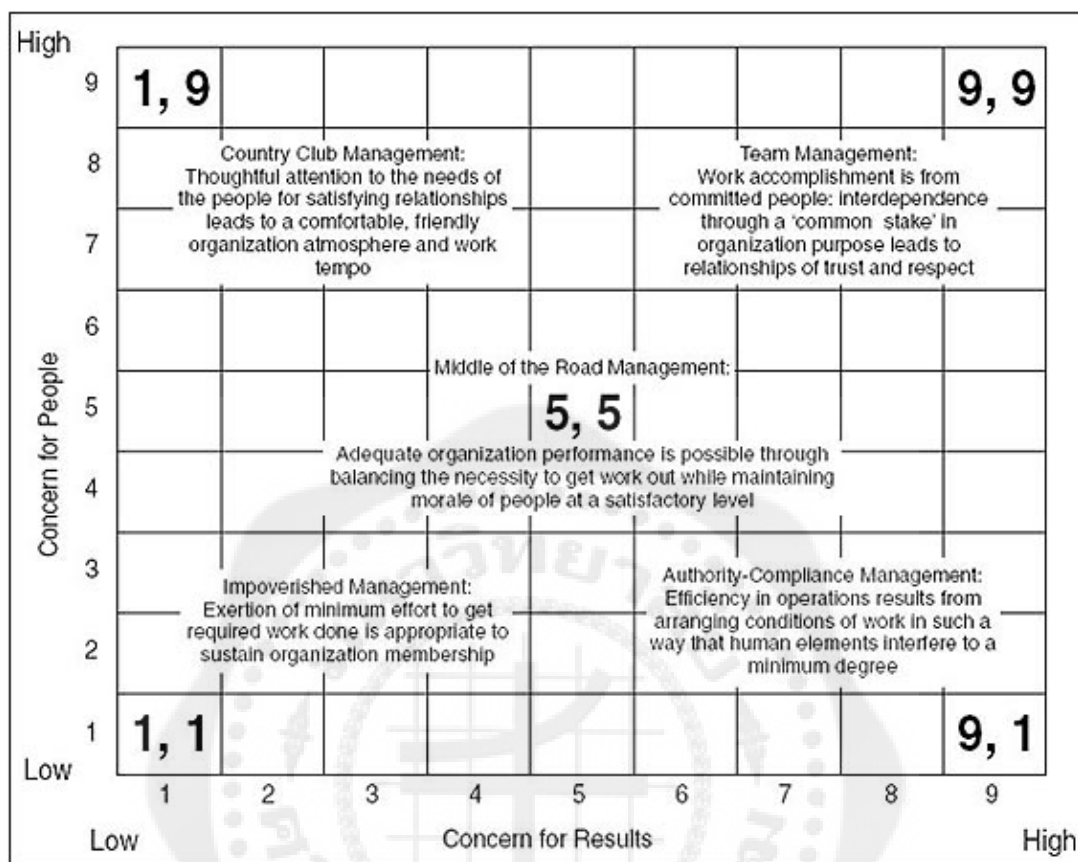
2.4.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบผสมผสานคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำได้ 3 ประเภท คือ รูปแบบผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership style) รูปแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership style)

2.4.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของกลุ่ม ได้รูปแบบของพฤติกรรมการเป็นผู้นำ 2 ลักษณะ คือ ผู้นำที่มุ่งงาน (Job-centered) และ ผู้นำที่มุ่งคน (Employee-centered)

2.4.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ นักวิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อถามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำ และมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ การคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่นและการริเริ่มโครงสร้าง

2.4.4 ทฤษฎีตาข่ายบริหาร (The managerial Grid) ได้มีการพัฒนาเป็น ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำแบบกริด (The Leadership Grid) โดย เบลค; และ มูตัน (Blake; & Mouton, 1985) มีการวิเคราะห์และพัฒนาแนวคิดจากมหาวิทยาลัยมิชิแกนและมหาวิทยาลัยโอไฮโอ รวมทั้งการประยุกต์ผลวิจัย พัฒนาเป็นตาข่ายภาวะผู้นำ โดยแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น ด้านมุ่งงานหรือพฤติกรรมกริเริ่มโครงสร้าง ส่วนมุ่งคนหรือพฤติกรรมคำนึงถึงความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน แบ่งเป็น 9 ระดับ ประกอบกันเป็นตาข่ายภาวะผู้นำ ด้านแนวนอนของตาข่ายแทนพฤติกรรมที่มุ่งสนใจไปทำงาน จากระดับต่ำ (1) สูงขึ้นไปถึง (9) ในส่วนแนวตั้งของตาข่ายแทนพฤติกรรมที่มุ่งสนใจไปที่คน จากระดับต่ำ (1) สูงขึ้นไปถึง (9) เช่นกัน สามารถรวมแบบภาวะผู้นำได้ทั้งหมด 81 แบบ ดังนี้

ตาข่ายบริหาร (The Managerial Grid)



ภาพประกอบ 3 ตาข่ายบริหาร (The Managerial Grid)

ที่มา: Blake, R., & Mouton, J (1985) The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence.

2.4.4.1 ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจหน้าที่แบบ 9,1 (Authority-Compliance Management) ให้ความสนใจมากกับงาน ไม่ค่อยให้ความสนใจบุคคล จะให้ความสำคัญต่อผู้สืบทอดของผู้อื่นน้อยและมีแนวโน้มที่จะผลักดันเพื่อนร่วมงานให้ทำตามที่เขาคิด ซึ่งมักพยายามควบคุมผู้อื่นโดยการพูดจาห้วนลิ้มและการย้ำเตือนอยู่เสมอว่า อะไรคือสิ่งที่คนเหล่านั้นถูกคาดหวังว่าจะต้องทำ

2.4.4.2 ภาวะผู้นำแบบซุ่มนุมนสังสรรค์แบบ 1,9 (Country Club Management) ให้ความสนใจกับงานต่ำ แต่ให้ความสนใจกับบุคคลสูง จะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นมาก สิ่งที่อยู่ในใจเสมอคือความหวังว่า คนอื่นจะปฏิบัติต่อตนเองอย่างอบอุ่น ด้วยการยอมรับและเชื่อว่าความรู้สึกที่ดีต่อกันในกลุ่มจะส่งผลให้งานดำเนินไปด้วยดี

2.4.4.3 ภาวะผู้นำแบบไม่ให้ความสำคัญอะไร แบบ 1,1 (Impoverished Management) เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งด้านงานและสังคม ขาดภาวะผู้นำ เกะงานไปกับกลุ่ม จะหลีกเลี่ยงการเป็นศูนย์กลางความสนใจ แม้จะเบื่อและไม่มีอะไรจะทำ แต่จะซ่อนความรู้สึกไว้ไม่ให้ใครเห็นโดยเกาะติดไปกับคนอื่น ๆ สามารถหลีกเลี่ยงการสร้างศัตรูหรือมีเรื่องยุ่งยากต่างๆ ได้

2.4.4.4 ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง แบบ 5,5 (Middle of the Road Management) ผู้นำที่มีลักษณะแบบประนีประนอม มีเป้าหมายในงานและบุคคล ระดับปานกลาง หลีกเลียงจากการไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือการสูญเสียมิตรภาพ มักยึดแนวทางที่เคยมีการใช้มาแล้ว ธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ ข้อบังคับ ยึดมั่นอย่างเหนียวแน่น

2.4.4.5 ภาวะผู้นำแบบบริหารจัดการเป็นทีม แบบ 9,9 (Team Management) ผู้นำจะเน้นความสำคัญทั้งด้านงานและบุคคล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลในกระบวนการทำงาน และทำงานแบบทีม

2.4.4.6 ภาวะผู้นำแบบพ่อแม่ แบบ 9+9 (Paternalism /Materialism) เป็นภาวะผู้นำแบบ 1,9 กับ 9,1 เป็นแบบผู้ที่มีความคิดริเริ่มสูงมาก แสวงหาการยกย่องชมเชยจากผู้ร่วมงาน โดยแบ่งปันประสบการณ์หรือให้คำแนะนำและมีความพึงพอใจกับการได้รับความรู้สึกว่าเขามีความเฉลียวฉลาดและมีความรู้ที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น

2.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) สรุปลักษณะของผู้นำได้ 3 แบบคือ ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) จากการขยายงานของ เบิร์น (Burn.1978) และการวิจัยของ แบส (Bass.1985) สรุปได้ว่า เบิร์น (Burns.1978) ได้อธิบายถึงการวัดผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีการวัดผลที่ดี รวมทั้งวิธีการส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ด้านการสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน การเผยแพร่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในการวัดผลครั้งแรก ด้านความมีอิทธิพลต่อผู้ตาม คือ ผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจ มีความศรัทธา ความจงรักภักดีและความเคารพในผู้นำ เพราะคุณภาพผู้นำเปลี่ยนแปลง มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักกว่าที่คาดหวังไว้แต่เดิม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ผู้ตาม ให้ผู้ตามเหล่านั้นด้วยการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงรายบุคคล (Individualized Consideration) และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสิ่งใหม่

จากการวิจัยของ ลูอิ (Liu. 2007) ด้านภาวะผู้นำในอนาคตของภาครัฐเกี่ยวกับ อิทธิพลของการสร้างแรงจูงใจและการวัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) สามารถเพิ่มเติมและขยายได้ (Extends existing) ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจ (Motivating) ผู้ตามทั้งภายนอกและภายในแบบเหนือชั้น (Extrinsically, Intrinsically and Transcendentally) นอกจากนี้ยังสามารถนำไปทดสอบระดับภาวะผู้นำแบบจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) และสร้างระดับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นด้วย (Transcendental Leadership)

2.5.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (รัตนศิริ จงวิศาล. 2556: 248) เป็นภาวะผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน โดยมุ่งที่การกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการทำงานที่เน้นการสั่งการ การหาข้อบกพร่องหรือการทำงานที่เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน จึงถือว่าเป็นผู้นำและผู้ตามที่มีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Nahavandi. 2015: 210) คือภาวะผู้นำที่มีแนวคิดพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีข้อกำหนดเป็นเงื่อนไขเกี่ยวกับรางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจให้ผู้ตามทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยระบุบทบาทและข้อกำหนดงานที่ชัดเจน การแลกเปลี่ยนนี้เป็นแนวความคิดที่มีข้อกำหนดเป็นหัวใจหลักของแรงจูงใจของภาวะผู้นำ ทฤษฎีการจัดการและการปฏิบัติที่เป็นองค์ประกอบสำคัญด้านประสิทธิภาพของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

อดูเมอร์และอีเฟอานยี (Odumeru ; & Ifeanyi. 2013) ได้นำเสนอผลการศึกษา มุมมองเบื้องต้นของความแตกต่างระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านแนวคิดและองค์ประกอบบางอย่างของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ก็มีอยู่ในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สำหรับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นมีการบริหารโดยใช้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเป็นเงื่อนไขและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก โดยผู้นำจะต้องรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) โดยผู้นำต้องทำให้ผู้ตามมีความเข้าใจอย่างชัดเจน

ว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไร หรือคาดหวังจะได้อะไรจากผู้ตาม จากนั้นจึงจะจัดการตามเงื่อนไขของการแลกเปลี่ยน รางวัลหรือสิ่งตอบแทนจะเป็นในลักษณะของค่าชมเชย ยกย่อง ประกาศคุณงามความดี ให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อผู้ตามผู้นั้นสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ส่วนใหญ่มักเป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนหรือแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกสำหรับการทำงานที่ดี มีผลเชิงบวก ในทางตรงกันข้ามของผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้ ก็สามารถลงโทษการทำงานที่ไม่ดีหรือมีผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ จนกว่าปัญหาจะได้รับการแก้ไข ด้วยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่นำไปใช้กับความต้องการระดับล่างและมีการบริหารจัดการในรูปแบบที่มากยิ่งขึ้น จึงถือเป็นรากฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งนำไปใช้กับความต้องการในระดับสูง

2.5.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แบบส (Bass.1985) ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการพัฒนาต่อจากการแลกเปลี่ยน สิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อต้องการให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า โดยสามารถทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจและมีผลการปฏิบัติได้มากกว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้ภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ (Yukl. 2010) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมุ่งความสัมพันธ์ ความคิดเป็นแบบเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง โดยเกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์เป็นลักษณะการริเริ่ม (Proactive) การเห็นคุณค่าภายใน ความมีบุคลิกพิเศษ การเป็นที่ปรึกษา การละเว้นประโยชน์ส่วนตน เพื่อองค์การและทำมากกว่าที่คาดหวัง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

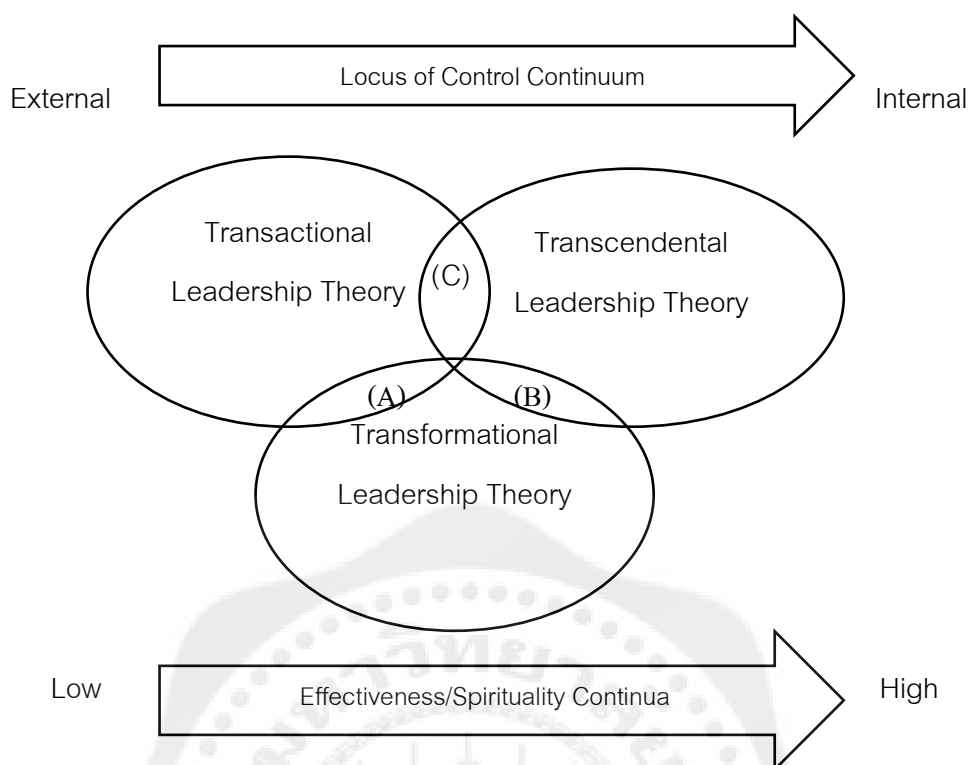
2.5.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence)

2.5.2.2 การจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)

2.5.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)

2.5.2.4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นและการบูรณาการจิตวิญญาณของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership & Spirituality Integration of Transcendental Leadership Theory)



ภาพประกอบ 4 ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นและการบูรณาการจิตวิญญาณของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership and Spirituality Integration of Transformational Leadership Theory)

ที่มา: “From Transactional to Transcendental : Toward An integrated Theory of Leadership” (Sanders; et al. 2003) A, B and C are the intersections and overlap between the leadership styles

2.5.3 ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership)

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีมาตรฐานทางด้านศีลธรรมขององค์กร (Kishore ; Nair. 2013: 61) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นการสร้างพื้นที่สำหรับการเพิ่มคุณค่าและประสบการณ์ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ที่มีพลวัต ในขณะที่ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น เน้นไปที่ตัวเงิน คนและกระบวนการ แต่ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ใช้แนวคิดขับเคลื่อนการทำงานอย่างไร้ขีดจำกัด เป็นการสร้างความท้าทาย และทำสิ่งที่แปลกใหม่ แตกต่างกับชีวิตของการทำงานเดิมหรือที่อื่นๆ เป็นการบริหารเชื่อมโยงแบบองค์รวม เป็นการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจของผู้นำและผู้ตาม เพื่อจัดสวัสดิการของทุกคน หลักการของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

จะมุ่งมั่นในความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ความกล้าหาญ (Bravery) ความพอประมาณ (Modesty) ความเข้าใจ (Insight) ความจริงใจ (Genuineness) และความเยือกสงบ (Tranquility) ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีพื้นฐานหลักทางด้านศีลธรรมที่แข็งแกร่ง เป็นองค์กรที่ไม่ได้หวังเพียงผลกำไรตามกลยุทธิ์ แต่เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ระดับโลกที่ครอบคลุม สวัสดิการของอนาคตที่ยั่งยืนของมนุษยชาติ

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) เกิดจาก คาร์โดน่า (Cardona. 2000) เป็นผู้ริเริ่มและบุกเบิกแนวคิด ได้อธิบายไว้ว่าเป็นทฤษฎีที่มีฐานคิดสำคัญคือ การยึด การแลกเปลี่ยน การให้เป็นหลักการของความสัมพันธ์ระหว่างกัน (A contribution-based exchange relationship) ซึ่งผู้นำแบบเหนือชั้นจะเรียนรู้ร่วมไปพร้อมกับผู้ตาม และมอบสิ่งดีงามเพื่อให้ผู้ตาม ได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้น สำหรับจุดเน้นในมุมมองของ คาร์โดน่า (Cardona. 2000) คือ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นภาวะผู้นำประเภทของมีความมุ่งมั่นหรือมีความรับผิดชอบต่อพันธสัญญา (Commitment) กับกลุ่มของเพื่อนร่วมงาน ที่มีพื้นฐานความไว้วางใจส่วนบุคคล (personal trust) และมีแรงจูงใจแบบเหนือขีดจำกัด มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม สำหรับการสร้างแรงจูงใจมิใช่เพียงสิ่งของ ภายนอก เช่น เงิน (Money) ตำแหน่งหรือสถานะ (Status) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) แต่เป็นการสร้างแรงจูงใจภายใน คือ การเรียนรู้ (Learning) ความท้าทาย (Challenge) และเป็นการสร้างแรงจูงใจที่อยู่เหนือประโยชน์ส่วนตน เช่น ผลประโยชน์ขององค์การ (The good of the organization) ผลดีกับประชาชน (The good of the people) ที่จะได้รับประโยชน์ของการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งผู้ร่วมงานที่มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบจะเป็นผู้นำ เพื่อที่จะตอบสนองภารกิจอย่างคุ้มค่า (Fulfill a worthwhile mission) และต้องการความชัดเจนของเหตุผลอย่างมีความหมาย (To identify with a cause that is meaningful and make a difference) และสิ่งที่กระทำ หรือ การปฏิบัตินั้นจะมีความแตกต่างไม่ใช่ทำเพียงแค่สิ่งที่ผู้นำต้องการเท่านั้น แม้ว่าผู้นำจะยังไม่ร้องขอหรือสั่งการ ถ้าเขารับรู้ ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ พวกเขาจะกระทำทันที แม้จะเป็นเรื่องที่ยากหรือ เป็นงานที่ไม่สนุกในการทำ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) สิ่งที่ตามมาคือการมีความพร้อมและความพยายามที่จะแสดงบทบาทที่ใหญ่กว่าปกติ (Extra-role effort) และมุ่งมั่นไปสู่ทีมงานหรือบริษัท

การ์ดเนอร์ (Gardiner. 2006) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทฤษฎีและการปฏิบัติการทำกับ ดูแลของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เปรียบเสมือนว่าเป็นความใหม่ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีคำตอบของ แนวทางที่เรียกว่ากระบวนการกำกับดูแล ซึ่งมากกว่าการมารวมกัน มากกว่าความไว้วางใจ มากกว่า การแบ่งปันข้อมูล แต่มันคือ สิ่งที่เกิดขึ้นในทุกๆหนทาง อย่างมีความหมาย มากกว่าความสัมพันธ์หรือ

การเป็นส่วนหนึ่งของภาคีเครือข่าย แต่มันคือความทั้งหมด ซึ่งไม่ใช่เพียงการเป็นผู้ตาม ที่มากกว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างลุ่มลึก เป็นกระบวนการกลุ่มที่เห็นพ้องต้องกัน มากกว่าการยินดีกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความคิดที่แตกต่าง มันคือความเต็มใจที่จะให้บริการด้วยจิตสำนึกร่วมของกลุ่มหรือทีมงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น คือ พฤติกรรมหรือลักษณะของผู้นำที่มีคุณธรรม เป็นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ให้เกิดความไว้วางใจ โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจ ภายใน ให้เกิดความท้าทายในการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ กับสิ่งที่มองว่าเป็นประโยชน์ขององค์การและประชาชน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและพร้อมที่จะมีความพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ แม้ว่าการทำเช่นนั้นจะเป็นความยากลำบากก็ตาม ด้วยพลังและความเป็นทีมงานที่ทำเพื่อองค์การ

2.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน

2.6.1 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีลักษณะ มีค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรม ที่มีความจำเป็นต่อการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของบุคคล เพิ่มพลังผ่านทีม ทั้งระดับปัจเจกบุคคลและองค์การ การพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในรูปของโมเดลแรงจูงใจภายใน (Fry, 2003) ประกอบด้วย คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 3 ประการ คือ วิสัยทัศน์ ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และความหวัง/ความเชื่อ มีดังนี้

2.6.1.1 วิสัยทัศน์ คือเป็นวิสัยทัศน์ที่ให้ความหมาย เป็นจุดหมายปลายทางและการดำเนินงาน สะท้อนถึงแนวคิดที่อยู่ในระดับสูง กระตุ้นความหวังและความเชื่อ ที่เป็นพื้นฐานของความดีเลิศ ไม่ถูกจำกัดด้วยการเรียกร้อง หรือความต้องการจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.6.1.2 ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี การให้อภัย การยอมรับ ความกตัญญู การยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเมตตากรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ความอดทน ยืดหยุ่นและความอดกลั้น

2.6.1.3 ความหวัง/ความเชื่อ ประกอบด้วย ความเพียรพยายาม การกระทำที่จะได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมาย ความคาดหวังถึงชัยชนะ รางวัลและการมุ่งความเป็นเลิศ

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ ยุคส์ (Yukl, 2010) ได้เสนอความเห็นไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สามารถที่จะมีการศึกษาแบบเข้มข้น โดยการศึกษาระยะยาวหรือศึกษาวิเคราะห์ชีวประวัติ ผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จ ได้อธิบายไว้ว่า เป็นการตระหนักรู้ใหม่ (new awareness) ในเรื่องค่านิยมทางจิตวิญญาณ (Spiritual values) ได้ทำให้เกิดสำนึกในคุณค่าของการมีความหมาย มีความพึงพอใจและมีประสิทธิผลมากขึ้น

ในส่วนขอข้อจำกัดของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ ค่านิยมและทักษะของผู้นำได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามอย่างไร ยังไม่ระบุชัดเจนในทฤษฎี แม้ว่านักทฤษฎีจะเน้นว่าจิตวิญญาณนั้นแตกต่างจากความเชื่อทางศาสนา แต่ความเชื่อทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมบางประการ อาจจะส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยเฉพาะสำหรับปัจเจกบุคคลในองค์การ ชุมชนและประเทศชาติ สำหรับค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณี ศาสนาที่เข้มแข็งและเงื่อนไข ซึ่งเอื้อต่อผลลัพธ์ของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีต่อผู้ตามในองค์การ (Yukl.2010)

2.6.2 ภาวะผู้นำแบบรับใช้หรือบริการ (Servant Leadership) มีความเชื่อมต่อกับแนวคิดที่เป็นมุมมองใหม่ เกี่ยวกับพลังและอำนาจว่า คนนั้นเริ่มที่จะเรียนรู้ด้วยความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยลง นั่นคือ ผู้ที่มีอำนาจที่ควรค่ากับการจงรักภักดีของผู้อื่นคือ ผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม คือ ผู้นำที่มีอิสระ มีภูมิปัญญาและมีความชัดเจนในความเป็นผู้รับใช้ในตัวผู้นำ กรีนลิว (Greenleaf.1977) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำแบบรับใช้ พร้อมเขียนหนังสือไว้ ชื่อการเดินทางสู่ตะวันออก เกี่ยวกับการได้แรงบันดาลใจและที่มาของความคิดแบบผู้รับใช้ พุดไว้อย่างชัดเจนในหนังสือว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในตอนแรกจะถูกมองว่าเป็นผู้รับใช้และได้เสนอว่าการให้บริการแก่ผู้ตาม เป็นความรับผิดชอบประการแรกของผู้นำ การบริการนี้รวมถึงการเอาใจใส่ (Nurturing) การปกป้อง (Defending) การเพิ่มพลังใจหรือเพิ่มอำนาจ (Empowering) การมีสุขภาพดีขึ้น (Healthier) ความฉลาด (Wiser) ผู้นำแบบรับใช้ต้องมีทักษะการฟัง (Listening) เพื่อเรียนรู้ความต้องการและแรงบันดาลใจ เข้าใจถึงความปรารถนาที่จะแบ่งปันความทุกข์และความคับข้องใจของผู้ตาม ต้องยืนหยัดในสิ่งที่ดีและถูกต้อง แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ใช่ประโยชน์ขององค์การ ภาวะผู้นำแบบรับใช้จะต่อต้านความไม่ยุติธรรมในสังคมและความไม่เท่าเทียม ความเสมอภาค เขาจะปฏิบัติต่อผู้อ่อนแอและผู้ด้อยโอกาสด้วยความเคารพอย่างเข้าใจ

แนวปฏิบัติที่เป็นรูปแบบเฉพาะของภาวะผู้นำแบบรับใช้ ที่สำคัญ 7 ประการ (Keith. 2010: Online) มีดังนี้

2.6.2.1 การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-Awareness)

2.6.2.2 การฟัง (Listening)

2.6.2.3 การเปลี่ยนแปลงมุมมอง / พีรามิด (Change the Pyramid)

2.6.2.4 การพัฒนาผู้ร่วมงาน (Developing)

2.6.2.5 การโค้ชที่ไม่ใช่การควบคุม (Coaching not Controlling)

2.6.2.6 การปลดปล่อยพลังและศักยภาพของผู้ร่วมงาน (Unleashing the Energy and Intelligence)

2.6.2.7 มองการณ์ไกล (Forest sight)

ภาวะผู้นำแบบรับใช้ เป็นการเน้นที่หลักการทางศีลธรรมและความใส่ใจของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ที่จะช่วยเพิ่มความไว้วางใจ (Trust) ความจงรักภักดี (Loyalty) อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตาม มีความพึงพอใจ ซึ่งขัดจำกัดของภาวะผู้นำแบบรับใช้ในสังคมที่มีค่านิยมเข้มแข็งและมีระยะห่างของอำนาจ ภาวะผู้นำแบบรับใช้อาจถูกมองว่าเป็นผู้นำที่อ่อนแอ (Keith.2010: Online)

2.6.3 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ (Leadership in 21st Century) ช่วงที่โลกมีการ

แข่งขันรุนแรง องค์การจะขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ ความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์การ บุคลากรและทีมงาน การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในภาวะผู้นำ จนสามารถนำทีมทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จได้ในที่สุด ความศรัทธาเกิดจากความชอบ ความเชื่อและการยอมรับ เป็นเรื่องของใจ คือ ความรู้สึกนึกคิด ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ต้องมีความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงไป จากมาตรฐานและคุณภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สถาบันหรือหน่วยงานที่เข้ามาควบคุมมาตรฐาน ภาวะผู้นำจึงจะต้องมองให้ทะลุถึงความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ จึงเป็นภาวะผู้นำที่มีทักษะ ความสามารถที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง; และ ประยุทธ์ ชูสอน. 2557: 121-127)

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ โกลด์สมิท;และคนอื่นๆ (Goldsmith; et al. 2003: 1-4) ได้จำแนกคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ไว้ 5 ประการ คือ

2.6.3.1 การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Thinking globally) แนวโน้มโลกมีความเชื่อมโยงกันทั่วโลกและยิ่งชัดเจนมากขึ้นในอนาคต ดังนั้น ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกเชื่อมถึงกันหมด เนื่องมาจากการพัฒนาการสื่อสาร ผู้นำแห่งอนาคตจึงต้องคิดถึงภาพรวมของโลก

2.6.3.2 ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating cultural diversity) ภาวะผู้นำในอนาคต จึงต้องมีรูปแบบการบริหารจัดการและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล มีค่านิยมส่วนบุคคล มีการสร้างแรงบันดาลใจ จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานระดับโลก

2.6.3.3 การพัฒนาความชำนาญด้านเทคโนโลยี (Development Technology) ของภาวะผู้นำในอนาคต ต้องมีความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีได้อย่างชาญฉลาด

2.6.3.4 การสร้างหุ้นส่วนและพันธมิตร (Building partnership)

2.6.3.5 การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Sharing leadership)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ หรือศตวรรษที่ 21 คือ ภาวะผู้นำที่มีลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึง ความมีอิสระ มีภูมิปัญญา มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์

มีเป้าหมายชัดเจน มีความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น มีความรัก ความเมตตา ซื่อสัตย์ กล้าหาญ
อดทนอดกลั้น เพียรพยายาม สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ปลดปล่อยพลังและศักยภาพของผู้ร่วมงาน
ให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

3.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

ดิคชันนารี แอดวานซ์ อ็อกฟอร์ด (The Advance Oxford Dictionary) ให้ความหมายไว้ว่า
หมายถึง ภาวะผู้นำที่ก้าวไกลไปกว่าขีดจำกัดที่มนุษย์ธรรมดาพึงมี ในด้านความรู้ (Knowledge)
ประสบการณ์ (Experience) และการใช้เหตุผลในการปรับเปลี่ยน สิ่งที่ไม่พึงปรารถนาให้เป็นสิ่งที่ดี
(Reason to turn adversity into advantage)

คานท์ (Kant. 1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นและมีผลต่อความคิด
(Mind) ต่อจิตวิญญาณ (Spiritual) ของบุคคลและทำให้มีผลการพัฒนาในระดับสูงชันกว่าระดับ
ธรรมดาที่เคยเป็นและสูงกว่าความเป็นแห่งตัวตน (อัตตา) (Beyond ego) ของผู้นั้น

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หมายถึง ความสมดุล (Balanced) (Boney. 2009; & Chary.
2007; & Dhiman. 2007; & Liu. 2007) มีสติและแรงบันดาลใจ (Conscious and inspired) ที่จะก้าว
พ้น ผลประโยชน์ส่วนตนและความหวังในสวัสดิการของทุกคน

ชวีร์คสกี (Swierczek. 2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือชั้น หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะและ
ความสามารถแบบเหนือขีดจำกัด การมีพื้นที่ปฏิบัติงานที่เป็นสากล การเป็นผู้นำที่ดี ที่ได้รับการ
ยอมรับในทุกสถานที่ โดยไม่ได้ถูกจำกัดแหล่งกำเนิดหรือจะต้อมาจากท้องถิ่นที่ดีและไม่คำนึงว่าเป็น
เพศใด แต่จะเป็นผู้ที่ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วโลก นี่คือรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเหนือสถานการณ์ เป็น
ภาวะผู้นำในอนาคต เป็นความสามารถของผู้นำที่มุ่งเน้นไปที่ผลดำเนินงานที่มีสมรรถนะที่จำเป็น คือ
การมีความฉลาดทางอารมณ์

บาร์นี และคนอื่นๆ (Barney; et al : 2015) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หมายถึง
การตระหนักรู้จากการรับรู้ภายในตนเอง และการรับรู้ผู้อื่นผ่านความเข้าใจอย่างมีความหมาย โดย
ไม่เอาความคิดตนเองเข้าไปตัดสิน เพื่อยกระดับจิตสำนึกตนเองอย่างเหนือขีดจำกัด

สรุปได้ว่าความหมายของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ
ผู้นำที่แสดงถึงพลังความสามารถเหนือขีดจำกัดที่มนุษย์ธรรมดาพึงมี ทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์
และการใช้เหตุผลในการปรับเปลี่ยนสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาให้เป็นสิ่งที่ดี มีคุณธรรม เพื่อสร้าง
คุณประโยชน์แก่องค์กร สังคมและโลกอย่างสมดุล

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) ซึ่งมีลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะอยู่เหนือขีดจำกัด โดยพัฒนาขึ้นมาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนของพหุวัฒนธรรม เหมาะสมกับโลกแห่งศตวรรษที่ 21 รูปแบบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นภาวะผู้นำที่มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าออกไปยืนในพื้นที่เสี่ยงหรือพื้นที่ไม่คุ้นเคย ในขณะที่โลกมีการแข่งขันกันมากมาย โดยเฉพาะในโลกธุรกิจที่มีทั้งการแข่งขันสูงและมีความขัดแย้ง เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตลาดโลก ทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นนี้ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดของคนส่วนใหญ่กำหนดไว้ นับว่าเป็นคำที่สำคัญที่ทำให้คนจำกัดตัวเอง ด้วยการกำหนดถึงสิ่งที่สามารถหรือไม่สามารถทำได้

คาร์โดน่า (Cardona. 2000) ผู้เริ่มบุกเบิกแนวคิด ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นความมุ่งมั่นหรือความรับผิดชอบต่อพันธสัญญา (Commitment) กับเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานความไว้วางใจส่วนบุคคล (Personal trust) ด้วยแรงจูงใจเหนือขีดจำกัด เป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของการสร้างแรงจูงใจนั้น มิใช่จะเน้นเพียงสิ่งของจากภายนอก เช่น เงิน (Money) ตำแหน่ง (Status) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) เพียงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างแรงจูงใจภายใน คือการเรียนรู้ (Learning) ความท้าทาย (Challenge) ที่อยู่เหนือประโยชน์ส่วนตน แต่ผลดีที่ได้เกิดขึ้นกับองค์การ (The good of the organization) และประชาชน (The good of the people) ซึ่งจะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของพวกเขา ด้วยความมุ่งมั่นและสำนึกในความรับผิดชอบ จึงเป็นภาวะผู้นำที่ตอบสนองการทำงานอย่างคุ้มค่า (Fulfill a worth while mission) ด้วยความชัดเจนและเหตุผลที่มีความหมาย (To identify with a cause that is meaningful and make a difference) ในการทำงานนั้น ไม่ใช่ทำเพียงแต่ทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการเท่านั้น ถึงแม้ผู้นำจะไม่ร้องขอหรือสั่งการ ถ้าเขารับรู้ว่สิ่งนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เขาจะลงมือกระทำ แม้ว่าสิ่งนั้นจะเป็นเรื่องหรืองานที่ยากก็ตาม พฤติกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า พวกเขามีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) สำหรับสิ่งที่ตามมาคือ การมีความพร้อมและความพยายามที่จะแสดงบทบาทหรือทำงานที่มากกว่าปกติ (Extra-role effort)

ฟราย (Fry. 2003) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นภาวะผู้นำที่ยึดหลักองค์รวม (Holistic Leadership) เป็นการศึกษามนุษย์ในภาพองค์รวม ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านกาย (Physical/Body) 2) ด้านสมอง (Mind) ซึ่งประกอบด้วยความคิดเชิงตรรกะและเหตุผล 3) ด้านจิตใจ (Heart) ประกอบด้วย อารมณ์ ความรู้สึกและ 4) ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual) ได้แก่ ความรู้สึก ผิดชอบ ชั่ว ดี

คิชฮอร์และแนร์ (Kishore; Nair. 2013: 61) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นภาวะผู้นำที่มีมาตรฐานทางด้านศีลธรรมขององค์กร เป็นการสร้างการเพิ่มคุณค่าและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรให้มีพลวัต ใช้แนวคิดขับเคลื่อนการทำงานอย่างไร้ขีดจำกัด สร้างความท้าทาย ทำสิ่งที่แปลกใหม่ที่แตกต่างกับชีวิตของการทำงานเดิมหรือที่อื่นๆ เป็นการบริหารเชื่อมโยงแบบองค์รวม มีการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจของผู้นำและผู้ตามผ่านสวัสดิการของทุกคน หลักการของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จึงมุ่งเน้นที่ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ความกล้าหาญ (Bravery) ความสงบเสถียร (Modesty) ความเข้าใจ (Insight) ความจริงใจ (Genuineness) และความเงียบสงบ (Tranquility) ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีพื้นฐานหลักที่เน้นด้านศีลธรรมและการมีวิสัยทัศน์ในระดับโลกที่ครอบคลุมความสมดุลของการพึ่งพากันของมนุษยชาติในอนาคตอย่างยั่งยืน

ทีฮับบิจุลิว (Tehubijulw. 2014) ได้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) ที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพโดยผ่านความพึงพอใจของคนทำงานมืออาชีพ พบว่า มีผลทางบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นกับคนทำงาน ที่มีความพึงพอใจกับประสิทธิภาพขององค์กรและความพึงพอใจของคนทำงานนี้ มีผลกระทบอันยิ่งใหญ่ที่สุดสำหรับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีความมุ่งมั่นหรือความรับผิดชอบในพันธสัญญา (Commitment) กับเพื่อนร่วมงานด้วยความไว้วางใจส่วนบุคคล (Personal trust) มีมาตรฐานด้านศีลธรรมขององค์กร มีแรงจูงใจขับเคลื่อนการทำงานเหนือขีดจำกัดที่มุ่งเน้นที่ด้านจิตใจ (Heart) และด้านจิตวิญญาณ (Spirituality)

3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

3.3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ไว้ดังนี้

แฟร์ฮูล์ม (Fairholm. 1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสัมพันธ์กับบุคคลแบบองค์รวม ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ในการดำรงอยู่ของบุคคล ได้แก่ ด้านกาย (The body) คือ กายภาพ (Physical) ด้านความคิด (Mind) คือ การตัดสินใจด้วยเหตุผล (Logical) และการคิดแบบมีเหตุผล (Rational thought) ด้านจิตใจ (Heart) คือ อารมณ์ (Emotions) และความรู้สึก (Feelings) สำหรับด้านจิตวิญญาณ (Spirit) คือ ความรู้สึกผิด ชอบ ชั่ว ดี

เดวิด (David. 2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ไว้ว่า ประกอบด้วย การเป็นผู้ที่ให้ความสนใจผู้อื่น (Others' interest) การมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Determined resolve) และการมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)

สุริ (Suri. 2011) ได้ศึกษาความตระหนักรู้และภาวะผู้นำด้วยการศึกษาเชิงสำรวจ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย จิตวิญญาณภายในตน (Spirituality inner self) จิตวิญญาณการทำงาน (Spirituality at work) เห็นอกเห็นใจ (Empathy) อดทน (Endurance) วิสัยทัศน์ (Visionary) สามารถพิเศษ (Charisma) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Self Awareness) ใส่ใจในคุณค่า (Passionate about Values) คุณธรรม จริยธรรมและซื่อสัตย์ (Morality, Ethic and Integrity) ความคล่องตัว (Flexibility) เข้าใจในสิ่งที่ไม่ได้พูด (Understanding Unspoken) ความเอาใจใส่ (Passion for Goal Achievement) เพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment) การพัฒนา ด้านอื่นๆ (Development Others) ชักชวน (Persuasion) ประเมินตนเอง (Self-Assessment) คิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความรู้ในงาน (Job Knowledge) และรักษาให้คงสภาพไว้ (Healing)

นาจาร์บาชิ; และ แอลิคานิ (Najarbashi; & Aalikhani. 2014) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นและพฤติกรรมของคนในองค์กร : การศึกษาบทบาทของจิตวิญญาณในที่ทำงาน พบว่า มีการยอมรับทั้ง 2 กรณี คือ ความกรุณาปราณี ซึ่งมีผลดีต่อการพัฒนาทางจิตวิญญาณตามจารีต ประเพณี (Traditional spirituality) องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การ (Organizational citizenship behavior) ส่งผลให้เกิดผลกระทบด้านความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Insight) ความหวัง (Hope) และความศรัทธา (Faith) ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกและส่งผลกระทบต่อความเจริญงอกงามของจิตวิญญาณ (Spiritual growth) และจิตวิญญาณการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การ (Organizational citizenship behavior) ที่ส่งผลถึงจิตวิญญาณตามจารีต ประเพณี (Traditional spirituality) ศาสนา (religion) พฤติกรรมด้านจิตวิญญาณ (Spirituality oriented behaviors) และพฤติกรรมในองค์กร (Organizational citizenship behavior)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู หมายถึง ส่วนประกอบของ ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่เสริมสร้างให้แสดงออกถึง การเพิ่มขีดความสามารถ (Potentiality) การมีสติ (Mindfulness) การมีจิตวิญญาณ (Spirituality) การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น (Seeing the invisible) ความเข้าใจ (Insight) ความใส่ใจ (Attention) ความกล้าหาญ (Courage) การคิดนอกกรอบ (Think out of the box) และการมีคุณธรรม (Morality)

3.3.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) มีลักษณะเป็นภาวะผู้นำที่อยู่เหนือขีดจำกัด พัฒนามาให้สอดคล้องกับปัจจุบันที่มีความหลากหลายของพหุวัฒนธรรม ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะหรือพฤติกรรมเหนือขีดจำกัด แสดงถึงความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้ากระทำหรือแสดงออกบนความไม่คุ้นเคย หรือในพื้นที่เสี่ยง ขณะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันและความขัดแย้งสูง ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจะก้าวข้ามข้อจำกัดของคนส่วนใหญ่ ที่กำหนดกรอบความคิดไว้ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ คิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าทำและมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น

การ์ดิเนอร์ (Gardiner. 2006: 62-72) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ทำให้ได้เห็นความต่อเนื่องของเครื่องมือ การวิเคราะห์ทฤษฎีและการปฏิบัติ การกำกับดูแลกิจกรรมที่ใช้ร่วมกัน มี 6 คุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศการสร้างควมไว้วางใจ (A climate of trust) การแบ่งปันข้อมูล (Information sharing) การมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย (Meaningful participation) การตัดสินใจร่วมกัน (Collective decision making) การสงวนมุมมองที่แตกต่าง (Protecting divergent views) และการกำหนดบทบาท (Redefining roles) รูปแบบการกำกับดูแลกิจการของภาวะผู้นำนี้ นอกเหนือจากองค์การต้องได้รับการท้าทายแล้ว หากเกิดการจัดการที่แท้จริงขึ้นมา ก็ต้องมาจากการตัดสินใจโดยผู้นำคนใดคนหนึ่งจากทั้ง 3 ลักษณะ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) จึงเป็นกรอบการปฏิบัติปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในการกำหนดองค์การ จึงมีกระบวนการทัศน์ใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำความพยายามของมนุษย์ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นในการทำงานร่วมกันและต้องเกี่ยวข้องกับคนที่มีความหลากหลายมากขึ้น ของการจัดการร่วมกันอย่างแท้จริง อุปมา คือ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (The metaphor of transcendental Leadership)

3.3.2.1 ลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีความสามารถในการก้าวข้ามขีดจำกัดด้วยการคิดนอกกรอบที่มีอยู่เดิม เป็นความคิดใหม่ที่เกิดจากความรู้สึกในส่วนลึกที่รับรู้ได้ แล้วสามารถนำมาสู่การกระทำอย่างเหนือขีดจำกัด มีคุณสมบัติภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น 10 ประการ (Chary. 2007) มีดังนี้

1) การทำสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเป็นไปไม่ได้ (Doing the impossible) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกล้าที่จะกระทำด้วยความมุ่งมั่น ความหวัง ความเชื่อที่นำไปสู่การกระทำที่เป็นช่วงโอกาสที่เหมาะสมให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้

2) การมีสติอย่างมั่นคง (Feeling the numbness) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะที่ต้องเผชิญโดยไม่รู้ตัว ภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบาก

ผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจะมีความระลึกตัวทุกชั่วขณะหรือมีความมั่นคงในอารมณ์ พร้อมทั้งจะรับและเผชิญต่อสถานการณ์สามารถปรับตัว ประเมินอารมณ์และแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

3) การสัมผัสรับรู้ในสิ่งที่เป็นามธรรม (Touching the untouchable) คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับรู้ ความเข้าใจและเข้าถึงผู้อื่น รับรู้ถึงความคิด ความรู้สึกด้านจิตใจ และจิตวิญญาณที่รับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้

4) การเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (Seeing the invisible) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของการมีวิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกล การมีภาพอนาคตหรือเตรียมความพร้อมล่วงหน้าก่อนเหตุการณ์และเวลาที่จะมาถึงที่มีความเชื่อมโยงกันเป็นระบบและการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

5) การได้ยินท่ามกลางความสงบเงียบ (Listening to the silence) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความระลึกรู้ ความมีสติ ความสงบภายในที่แสดงถึงความรักแบบเพื่อนมนุษย์ ความเมตตา การให้คุณค่า การให้ความหมาย และจิตวิญญาณความอยู่รอด

6) การรับรู้ก่อนเกิดเหตุ (Smelling the scentless) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานเชิงรุก มีทั้งการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์หรือเป็นการเตรียมการหรือการรับรู้สัญญาณก่อนการเกิดเหตุการณ์จะเกิดขึ้นจริง

7) การเข้าใจในความต้องการจำเป็น (Understanding inarticulate needs) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของการคาดการณ์ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกล การสร้างสิ่งใหม่หรือทางเลือกใหม่ สำหรับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถรับรู้และเข้าใจความต้องการคนหรือผู้รับบริการได้

8) การสร้างความกล้าจากความกลัว (Surfacing courage from fear) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมั่นใจ ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นที่เด็ดเดี่ยว ความท้าทายในการก้าวพ้นความกลัวได้ด้วยความกล้าหาญ

9) การสร้างสรรค์อนาคตเชิงบวกจากความล้มเหลว (Creating a positive future from despair) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความชาญฉลาด ด้วยความคาดหวัง ความศรัทธาและความมีพลังมองเห็นทางสร้างสรรค์ในอนาคต

10) การคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (Thinking the unthinkable) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีมุมมองใหม่ด้วยการเปิดรับความคิด การเปิดใจ การรับรู้อารมณ์และความรู้สึกเพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ด้วยความคิด ความรู้สึกของจิตใจและการลงมือปฏิบัติ

3.3.2.2 สมรรถนะสำคัญ (Competencies) ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น คือการมีศักยภาพหรือพลังความสามารถที่แตกต่างอย่างชัดเจนกับบุคคลธรรมดาทั่วไป ผู้นำแบบเหนือชั้นจึงมีความสมรรถนะสำคัญ 10 ประการ (Tan. online) ได้แก่

- 1) การคิดนอกกรอบ (Thinking the Unthinkable)
- 2) การครองสติอย่างมั่นคง (Felling the Numbness)
- 3) การทำในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ (Doing the Impossible)
- 4) การสัมผัสรับรู้ได้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม (Touching the Untouchable)
- 5) การมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (Seeing the Invisible)
- 6) การได้ยินท่ามกลางความสงบเงียบ (Listening to the Silence)
- 7) การรับรู้ก่อนเกิดเหตุ (Smelling the Scentless)
- 8) การเข้าใจในความต้องการจำเป็น (Understanding Unarticulated Needs)
- 9) การสร้างความกล้าขึ้นจากความกลัว (Surfacing Courage from Fear)
- 10) การสร้างสรรค์อนาคตเชิงบวกจากความล้มเหลว (Creating a Positive Future from despair)

Future from despair)

3.3.2.3 สมรรถนะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จากการสังเคราะห์ของคาร์โดนา (Cardona. 2000) มีดังนี้

- 1) การรู้แจ้งในตนเอง (Self-insight) คือ ความสามารถในการแสดงอัตลักษณ์ตนเองได้ชัดเจนและเข้าใจถึงจุดเด่นและจุดด้อย ความเชื่อ ค่านิยมและความเป็นตัวตนที่แท้จริง
- 2) การเข้าใจเป้าหมายของตนเอง (Self-purpose) คือ ความสามารถในการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของตนเองและกำหนดเป้าหมายของตนเองได้อย่างชัดเจน
- 3) การมีปัญญา (Wisdom) คือ ความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้หลักการอย่างมีเหตุผล
- 4) ความซื่อสัตย์ (Integrity) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือเป็นที่ศรัทธาที่น่านับถือและสะท้อนด้วยค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การ
- 5) การเชื่อมโยง (Connectedness) คือ ความสามารถในการเชื่อมร้อยเครือข่ายสร้างพันธมิตรและความร่วมมืออย่างกว้างขวาง
- 6) ความยึดมั่นในความรับผิดชอบ (Performance Focus) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน
- 7) การมุ่งเน้นความงอกงามกับการสร้างสิ่งใหม่ (Renewal Growth Focus) คือความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่ปรับปรุงพัฒนาผลงานทั้งส่วนบุคคลและองค์การ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึง การมีปัญญา การคิดนอกกรอบ มีสติมั่นคง มีความเข้าใจเป้าหมายของตนเอง การทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเป็นไปไม่ได้ การสัมผัสรับรู้ได้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม การมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น

การได้ยืนท่ามกลางความสงบเงียบ การรับรู้ก่อนเกิดเหตุ การเชื่อมโยง การเข้าใจในความต้องการ จำเป็น การสร้างความกล้าขึ้นจากความกลัว การสร้างสรรค์อนาคตเชิงบวกจากความล้มเหลว ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ

3.3.3 ความสำคัญภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

ฟราย (Fry. 2003) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นภาวะผู้นำที่มีบริบทมาจากการทำงานด้วยจิตวิญญาณ สร้างคุณค่า ทศนคติและพฤติกรรมของความรักแบบเพื่อนมนุษย์ ด้วยความหวัง ความศรัทธาและวิสัยทัศน์ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกระตือรือร้นกับการมีชีวิตอย่างมีความหมายและการสร้างความแตกต่างให้เกิดผลเชิงบวกในการพัฒนาจิตวิญญาณของทั้งผู้นำและผู้ตาม

แอนเดอร์สัน (Anderson. 2008) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครู ในสถานศึกษาชนบท พบว่า ภาวะผู้นำของครูในพื้นที่ราบสูง สามารถที่จะมีอิทธิพล สอดคล้องกับ บทบาทของความเป็นผู้นำ ส่วนใหญ่ครูจะร่วมกันแสดงภาวะผู้นำเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา มีเป้าหมายที่จะสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ราบสูง จึงเป็นข้อมูลของต้นแบบ ในกลุ่มที่สามของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ: ผู้นำครูในสถานศึกษา

การ์ดิเนอร์ (Gardiner. 2009) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental leadership) เป็นการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำจากแบบเดิมๆ ที่เน้นกระบวนการตัดสินใจโดยหวังผลกำไรเป็นหลัก เป็นการมุ่งเน้นในสามมิติแบบองค์รวม (Wholeness) คือ เพื่อคุณประโยชน์ (profit) เพื่อประชาชน (people) และเพื่อโลก (planet)

แมคคิลแลน (McCellan. 2009) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของการบริการ พบว่า ความท้าทายเกี่ยวกับการกำหนดและสร้างกรอบความคิดของภาวะผู้นำ ท่ามกลางความหลากหลายของโครงสร้างทฤษฎี คำจำกัดความของภาวะผู้นำและวัตถุประสงค์ ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของการบริการ ขึ้นอยู่กับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ การกระตุ้นภาวะผู้นำและอิทธิพลที่จะมุ่งมั่นให้ประสบความสำเร็จในแต่ละระดับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำในชีวิตประจำวัน ภาวะผู้นำในองค์กร การที่มีประสิทธิภาพและภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของการบริการ

ยูกิล (Yukl. 2010) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สามารถที่จะมีการศึกษาแบบเข้มข้น โดยศึกษาระยะยาว หรือศึกษาวิเคราะห์ชีวิตประวัติในผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารได้อธิบายไว้ว่าการตระหนักรู้ใหม่ (New awareness)

ในเรื่องคุณค่าทางจิตวิญญาณ (Spiritual values) ได้ทำให้พวกเขามีความหมาย มีความพึงพอใจ และมีประสิทธิผลมากขึ้น

ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จากงานวิจัยภาวะผู้นำที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจ (Mission-Driven Leadership: MDL) เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งองค์การ (Cordona.;& Rey. 2008: 3-9) พบว่า ภาวะผู้นำที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจ เป็นรูปแบบเฉพาะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ซึ่งมีความมุ่งมั่นสูง (highly committed) โดยทั่วไป ผู้นำแบบเหนือชั้นจะมีพื้นฐานของภาวะผู้นำที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจ ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่นส่วนตัว (personal commitment) ของผู้นำและความมุ่งมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มุ่งเน้นการให้บริการอื่นๆ ด้วยความร่วมมือ (cooperation) และการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Promoting Change) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คนในองค์กร มีความมุ่งมั่นยิ่งขึ้น การส่งเสริมจิตวิญญาณการบริการของผู้นำแบบเหนือชั้น จะไม่ยึดเพียงความเป็นผู้นำไว้ที่สูงสุดขององค์กร (Transcendental Leaders do not retain leadership at the top of the organization) แต่จะใช้กระบวนการทำงานในการพัฒนาและขยายเพิ่มออกไปตามลำดับขั้น ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจะเป็นผู้นำที่พัฒนาผู้นำใหม่ (new leaders) เพื่อให้เป็นพลังในการสร้างความพิเศษเฉพาะสำหรับการสรรหา การพัฒนา และการเก็บรักษาความสามารถของภาวะผู้นำไว้

คิชชอร์; และแนร์ (Kishore; Nair. 2013: 61) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นมาตรฐานทางศีลธรรมขององค์การ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นการเปิดพื้นที่สำหรับการเพิ่มคุณค่าและประสบการณ์ การทำงานร่วมกันของคนในองค์กรที่มีความเป็นพลวัต ในขณะที่ภาวะผู้นำรูปแบบอื่นๆ เน้นไปที่เงิน คนและกระบวนการ แต่ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จะมีพื้นที่สำหรับขับเคลื่อนแนวคิดตามความต้องการและสนใจ เป็นการสร้างความแตกต่างให้กับชีวิตของการทำงานเพื่อสวัสดิการของทุกคน หลักการของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จะเน้นที่ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความกล้าหาญ (Bravery) ความพอประมาณ (Modesty) ความเข้าใจ (Insight) ความจริงใจ (Genuineness) และความเงียบสงบ (Tranquility) ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จะมีแนวคิดพื้นฐานด้านศีลธรรมที่แข็งแกร่ง เป็นองค์การที่ไม่ได้หวังเพียงผลกำไรตามกลยุทธ์เท่านั้น แต่เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ระดับโลกที่ครอบคลุมสวัสดิการเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของมนุษยชาติ

งานวิจัยบทบาทของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การผ่านความพึงพอใจของคนทำงานของทีฮับบิจูลูว (Tehubijuluw. 2014: 514) พบว่า ผู้นำต้องสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงาน โดยการกระตุ้นให้พวกเขาทำงานเสร็จทันในเวลาที่กำหนด มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี (create a good cooperation) หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง รักษาความสัมพันธ์ที่ดี (maintain a good relationship) ในองค์กรทุกระดับ โดยการใช้ระบบการสื่อสารแบบเปิด (open

communication system) ในการบริหารจัดการ ต้องมีการจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสม (appropriate training) และการสร้างค่านิยม (corporate value) ขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

เฟรดริก (Fredric. 2014) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือชั้น หมายถึงผู้ที่มีลักษณะและความสามารถแบบเหนือขีดจำกัด หรือการมีพื้นที่ปฏิบัติงานที่เป็นสากล การเป็นผู้นำที่ดี ที่ได้รับการยอมรับในทุกสถานที่ โดยไม่ได้ถูกจำกัดสถานที่ของที่มาหรือจะต้องมาจากท้องถิ่นที่ดีและไม่มีการคำนึงถึงเพศ แต่จะเป็นผู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก นี่คือรูปแบบของภาวะผู้นำแบบเหนือสถานการณ์ เป็นภาวะผู้นำในอนาคต เป็นความสามารถของผู้นำที่มุ่งเน้นไปที่ผลดำเนินงานที่มีสมรรถนะที่จำเป็น คือการมีความฉลาดทางอารมณ์

โอคอนเนอร์ (O'Connor. 2014) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำในอนาคต ประกอบด้วย ความร่วมมือ เป็นนักพัฒนา มีการเรียนรู้ที่มีความคล่องตัว ใช้ระบบดิจิทัล ความคิดระดับโลก มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีมุมมองแห่งอนาคตปรับตัวได้ มีนวัตกรรมและเป็นนักสื่อสารแบบพหุภาคี

บาร์นี ; และคนอื่นๆ (Barney; et al. 2015) ได้อธิบายถึงการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในการประชุมวิชาการที่ ฟิลาเดลเฟีย สรุปไว้ว่า ผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น คือการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่ตระหนักรู้เรื่องราวรอบๆตนเองและผู้อื่น (Shift in awareness surrounding self-other) การตระหนักรู้ด้วยการตั้งคำถามในสิ่งที่เห็น ความเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมด้วยความเชื่อสมมติฐานแห่งคุณค่า 2) การมองเห็นวิธีการใหม่ (seeing of things in new ways) ซึ่งเกิดจากแรงบันดาลใจภายในของจิตวิญญาณ (Spirituality) 3) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependent) เพื่อช่วยกันดูแลและห่วงใยทรัพยากรและความสมดุลของโลก และ 4) การมีสติ (Conscious) ทำให้เกิดการเรียนรู้จากภายใน (Inner)

จาวาดีน; และ จิมพีส (Jawadin; & Gempes. 2016) ได้ศึกษาผลของการประนีประนอมบรรยากาศความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือชั้นของผู้นำโรงเรียนและสถาบันการผลิต พบว่า หลักฐานการแสดงให้เห็นพิจารณาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้นำโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยสถาบันการผลิต ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นกับความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่อสถาบันการผลิต และข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับแนวคิดภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมีความสำคัญต่อสถาบันการผลิต มีการตอบรับที่ปรากฏระดับปานกลาง ในภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นระดับสูงกับสถาบันการผลิตและความรับผิดชอบต่อ แสดงว่ามีนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นกับความรับผิดชอบต่อ มีการประนีประนอมบางส่วนเกี่ยวกับผลกระทบความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นกับสถาบันการผลิต

อภิวินัย ต้นตุลา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือ

ชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือด้านจิตวิญญาณของภาวะผู้นำและด้านสมรรถนะของผู้นำ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจริยธรรม ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์สุจริตและการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น คือ การทำงานด้วยจิตวิญญาณที่สร้างคุณค่า ทศนคติและพฤติกรรมของความรักแบบเพื่อนมนุษย์ ด้วยความหวัง และความศรัทธา มีวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นกับการมีชีวิตอย่างมีความหมาย มีความมุ่งมั่นสูง เพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ รักษาความสัมพันธ์ เน้นที่ความเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์ กล้าหาญ ความพอประมาณ ความเข้าใจ ความจริงใจ และความสงบเยือก

3.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู

ความหมายของครู

ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลัก ทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา. 2556)

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมหรือถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์ มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เจรญก้าวหน้าและพัฒนาในทุกๆด้าน รวมทั้งให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรมตามที่สังคมปรารถนา (ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง. 2554: 7)

ครู หมายถึง บุคคลที่อยู่ในโรงเรียน มีความรับผิดชอบในการให้การศึกษาแก่นักเรียน ชี้นำการกระทำที่มีประโยชน์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะที่นักเรียนสามารถแก้ปัญหาของตนเอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จในสังคม (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2559: 85)

สรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีความรับผิดชอบในการให้การศึกษา ชี้นำการกระทำที่มีประโยชน์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะที่นักเรียนสามารถแก้ปัญหาของตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จในสังคม

3.4.1 คุณลักษณะของครู

การศึกษาของไทยทั้ง 3 ยุคที่ผ่านมา เมื่อย้อนพิจารณาพัฒนาการของแต่ละยุคจะเห็นได้ว่า การศึกษาไทยยุค 1.0 เป็นการศึกษาจากภูมิปัญญา คนเก่งจึงเป็นคนสำคัญ ใช้การท่องจำ ส่วนการศึกษาไทยยุค 2.0 นั้น คนเก่งและคนดีเป็นคนสำคัญ เป็นการเรียนรู้และลงมือทำไปพร้อมกัน ระหว่างครูและนักเรียน ให้ความรักก่อนให้ความรู้ เน้นกระบวนการ เน้นผลสัมฤทธิ์ ผูกนิสัยใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าทำ กล้าทดลอง แยกแยะสิ่งถูกผิด การศึกษาไทยยุค 3.0 เป็นการศึกษาที่พัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รู้จักอดทน ช่มถื่น เสียสละ ค้นหาคำตอบของชีวิต ทดสอบตนเอง ทบทวนตนเอง เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์: 2554 ออนไลน์)

ครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่การมีสติ ครูต้องมีสติรู้ตัวอยู่เสมอ เช่นกัน เพื่อให้น้ำเสียง จังหวะการพูดหรือจังหวะการเคลื่อนไหวทางกายภาพของครูสามารถดึงความสนใจของผู้เรียนกลับมาสู่การมีสติได้เสมอ จิตใจที่สงบจะนำมาซึ่งการรับฟังกันอย่างลึกซึ้ง เกิดการคิดอย่างใคร่ครวญ สามารถรับรู้และเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นหรือสิ่งต่างๆ ได้ง่ายขึ้น สามารถยกระดับความฉลาดด้านจิตวิญญาณและความฉลาดด้านอารมณ์ ให้เห็นคุณค่าของสรรพสิ่ง น้อมนำสิ่งที่ดีงามเข้ามาสู่จิตใจได้สำนึก เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้อยู่ในภาวะคลื่นสมองต่ำ และพร้อมสำหรับการเรียนรู้ (วิเชียร แก้วกำบัง. 2558: 99-100)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู เป็นผู้ที่มิภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ นั้น มิใช่เป็นพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ นั้น เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประโยชน์ ที่ส่งเสริมให้สมาชิกภายในสถานศึกษาร่วมกันสร้างความหมาย นำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงบุคคลและองค์การ สร้างความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมและการมีส่วนร่วม ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แสวงหาเป้าหมายร่วมกัน (สมศักดิ์ คงเที่ยง.2559: 75-77)

การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป ประสพการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551 พบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาครู คือ กิจกรรมการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการของครู ไม่มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของครู ตามสภาพจริง สำหรับการดำเนินการพัฒนาครู ควรเน้นครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (สิรินภา กิจเกื้อกูล. 2553: 15) เห็นได้จากงานวิจัย พบข้อมูลเชิงยืนยันว่าการพัฒนาครูที่ผ่านมาส่วนใหญ่ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ในการพัฒนาตนเอง ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อพัฒนาตนเองของครู ส่วนกิจกรรมการอบรมไม่ได้เน้นการฝึกปฏิบัติจริง ครูจึงไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ อีกทั้งขาดความต่อเนื่องในการนิเทศ ติดตามและการประเมินผล ดังนั้น การพัฒนาครู จึงมีความจำเป็นที่ต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของครูอย่างแท้จริง เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาต่อยอดจนเกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความเชื่อมั่น

ในตนเอง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนและมีภาวะผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครูและนักเรียนได้

กระบวนการจัดการศึกษามุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงตนเอง อันเกิดจากการพัฒนาในด้านนี้ได้แก่ จิตใจและการคิด เป็นการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformational Learning) เพื่อเตรียมคนไทยให้พร้อมรับความก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่สามารถเลือกรับความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกได้อย่างเหมาะสม มีพื้นฐานการประกอบอาชีพในเชิงแข่งขันได้ มีความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ ใช้ภาษาต่างประเทศและการบริหารจัดการตนเอง ซึ่งเป็นความท้าทายของครูและโรงเรียนที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทในการจัดการเรียนรู้ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitator) โดยจัดบรรยากาศหรือสภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เตรียมและเพิ่มการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีหรือมัลติมีเดีย เพื่อสนับสนุนผู้เรียนให้มีความสนใจ มีความสามารถในการใช้งานในสภาพแวดล้อมจริงของเทคโนโลยี เพิ่มการเรียนรู้และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในกระบวนการการเรียนรู้ (Sindhi; & Shah. 2013. Online) สอดคล้องกับไทเลอร์ (Taylor. 2012: 6) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) คือ กระบวนการตรวจสอบ การตั้งคำถามและการปรับการรับรู้ของตนเอง โดยให้มุมมองหรือแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง ที่เป็นสากลและมีโครงสร้างที่มีความเป็นอิสระของการหาความรู้ด้วยตนเองจึงจะเป็นเป้าหมายของการศึกษาอย่างแท้จริง

การศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิด ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานการปฏิบัติงานจริงร่วมกัน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) องค์ประกอบสำคัญสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันตามลำดับ ประกอบด้วย ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ระบบเปิดแบบฉันทกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียนระบบทีมเรียนรู้วิชาชีพ สู่คุณภาพความเป็นครูและพื้นที่เรียนรู้บนฐานการปฏิบัติงานจริง (วรลักษณ์ ชูกำเนิด. 2557: 235) การสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาศักยภาพสูงสุดได้ จุดเริ่มจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของครู เพราะภาวะผู้นำของครูจะส่งผลเชิงบวกต่อผู้เรียน ภาวะผู้นำของครูสามารถเพิ่มพลังการทำงานของผู้บริหารและเพื่อนครูได้ ในบทบาทผู้นำของครูด้วยการทำงานร่วมกัน อำนาจความสะดวกในการปรับปรุงโครงสร้างและเสริมพลังการปฏิบัติงานนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Teacher Leadership Exploratory Consortium. 2008: 11) ดังนั้น

การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของครู จึงมีความสำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์การหลัก ที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่ในการบริหารจัดการการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ภาวะผู้นำซึ่งทำหน้าที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมและปัญหาของสังคม ให้ประสบความสำเร็จได้ ด้วยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างบุคคลในองค์กรและเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำเป็นการเปลี่ยนแปลงของบุคคล และองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องอยู่บนเงื่อนไขของการแลกเปลี่ยนประโยชน์และความสัมพันธ์ที่เท่าเทียม (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2559: 74-75)) การบริหารการศึกษา ยังเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมครูสู่การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับครู (เฉลิมลาภ ทองอาจ. 2555: 116) ผู้บริหารและครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อความต้องการในการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว นั่นคือ ผู้บริหารและครูต้องมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ การเสริมสร้างรูปแบบภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารและครูที่เหมาะสมจึงมีความจำเป็นและนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพช่วยให้บรรลุความมุ่งหมายการขับเคลื่อนประเทศไทย

จากมุมมองห้องเรียนสำหรับการสร้างครูมืออาชีพนั้น มีแนวทางในการพัฒนาและดูแลช่วยเหลือครูที่ดี คือ การจัดเป็นคู่บัดดี้ (Buddy) ตามความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย จะเป็นเพื่อนครูที่สอนวิชาเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันหรือต่างระดับชั้น โดยจัดเวลาว่างตรงกันเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันและการจัดเป็นกลุ่มประกอบด้วย ครู เพื่อนครูในกลุ่มสาระวิชาเดียวกัน หรือหลายวิชาในระดับชั้นเดียวกัน หรือต่างระดับ ที่สามารถจัดเวลาว่างตรงกัน เพื่อวางแผนการสังเกตการสอน การสะท้อนคิด ตามขั้นตอนของ Lesson Study มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) นำมาเล่าสู่กันฟัง โดยมีครูผู้รับฟังและนำเสนอที่เหมาะสมไปปรับใช้สอนจริง 2) ขั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้ (Do) ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำไปสอนในชั่วโมงที่กำหนดไว้ โดยมีเพื่อนครูร่วมทำหน้าที่สังเกตการสอน 3) ขั้นตอนสังเกตการสอน(See) โดยคู่บัดดี้หรือกลุ่มร่วมกันวางแผน ประชุมพิจารณา สิ่งที่คุณต้องช่วยกันสังเกตการสอน การจดบันทึก พฤติกรรมของครูและนักเรียนหรือบันทึกวิดีโอทัศน์ เพื่อนำบรรยายการจัดการเรียนรู้อาสะท้อนคิดและ 4) ขั้นการสะท้อนคิด (Reflect) เป็นขั้นที่ครูผู้สอนจะนำผลการทำงานของตนเองให้คู่บัดดี้หรือกลุ่มเพื่อนครูร่วมให้ข้อคิดเห็นโดยยึดหลักการสะท้อนคิดเชิงบวกและการฟังอย่างเข้าใจ (Deep Listening) เพื่อเป็นการช่วยกัน

สะท้อนมุมมองรอบด้านและนำผลการสะท้อนการคิด ไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ซึ่งวิธีการนี้จะเป็น การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพอย่างแท้จริงของครู ทำให้การจัดการเรียนรู้และ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) อย่างแท้จริง (ลัดดา ภูเกียรติ. 2558: 127) ในการที่ครูสามารถ สะท้อนคิด (Reflect) ชี้แนะ (Coaching) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกันเองได้ แสดงว่าครูมีศักยภาพด้านภาวะผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำของครู จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อ การพัฒนางานและพัฒนาอาชีพครู

ครูมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของสังคมไทย จำเป็นต้องพัฒนา ครู ปัจจุบันบทบาทของครูเปลี่ยนจากเดิมอย่างสิ้นเชิง ครูไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ครูต้องเป็น ผู้จุดประกาย ด้วยการตั้งคำถามท้าทายและช่วยผู้เรียนมีความสนใจ คิดค้นวิธีการสร้าง ความสนุกสนานในการเรียนรู้ ครูจึงต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก (วิจารณ์ พานิช. 2557: 27) นอกจากนี้ ครูจะต้องเป็นผู้ที่ก้าวทันเทคโนโลยี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะการวัดผล ทักษะการวิจัยและเป็นผู้ที่มี จิตใจพร้อมให้บริการแก่ผู้เรียนและคนในชุมชน จากบทวิเคราะห์การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและดิจิทัลในบริบทของโลกและบริบทของสังคมไทย การรับและเลือกใช้เทคโนโลยี ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง ประเทศและสังคมโลก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย การศึกษา เพื่อช่วยในการพัฒนาคน หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การสร้างระบบความ รับผิดชอบเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยให้โรงเรียนรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้ปกครองและผู้เรียน มากขึ้น สถานศึกษาจึงควรมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557: 53) การศึกษาในอนาคตจะเป็นการศึกษาที่ไร้ขีดจำกัดในด้านเป้าหมายของการเรียน เพราะ ผู้เรียนได้รับอิทธิพลจากโครงข่ายอินเทอร์เน็ตหรือวัฒนธรรมดิจิทัลที่เชื่อมโยงโลกภายนอกห้องเรียน เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และสามารถใช้เทคโนโลยีพัฒนาทักษะต่างๆและประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน (เฉลิมลาภ ทองอาจ. 2555: 263)

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของครู คือ มีสติรู้ตัวอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำ สำหรับครู เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะการวัดผล ทักษะการวิจัย และเป็นผู้ที่มีจิตใจพร้อมให้บริการแก่ผู้เรียนและชุมชน

3.4.2 คุณลักษณะทั่วไปของครู ประกอบด้วยคุณลักษณะ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2559ก: 86-87) ดังนี้

3.4.2.1 ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ (Emotional and Mental Stability) เป็นการแสดงออกในสำนึกของครูด้วยความรัก ความมั่นคงและการนับถือตนเอง อารมณ์ของครู

มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการสร้างอิทธิพลต่อพัฒนาการของผู้เรียน การมีอารมณ์เสียของบุคคลคือการสูญเสียศักดิ์ศรีของบุคคลและลดความน่าเชื่อถือ

3.4.2.2 ความอดทน (Patience) เป็นความสามารถจัดการกับปัญหาของผู้เรียนและชั้นเรียน ซึ่งจะทำให้ครูเต็มใจในการวางแผนบทเรียน การนำเสนอบทเรียนซ้ำและการประเมินผล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์โดยผู้เรียนและมีความเชื่อว่าการให้รางวัลจะส่งผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ระดับสูงกว่าการลงโทษ

3.4.2.3 ความสามารถด้านความรู้ (Cognitive Ability) เป็นความสามารถการรู้คิด และสติปัญญาที่ช่วยหล่อหลอมความคิด ความรู้สึกและความมั่นใจในตนเองของครู ซึ่งต้องศึกษาค้นคว้า เตรียมพร้อมในสาขาวิชาเอกและการเชื่อมโยงกับสาขาการศึกษาอื่นๆ ด้วย

3.4.2.4 ความศรัทธาและความซื่อสัตย์ (Piety and Honesty) เป็นความเชื่อในศาสนา ความศรัทธาและความซื่อสัตย์ที่ครูต้องใช้ในการดูแลช่วยเหลือ ด้านสติปัญญา อารมณ์และสิ่งอื่นๆที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน

3.4.2.5 สุขภาพทางกายและศักยภาพ (Physical Health and Potentiality) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นในควมมีชีวิตชีวาของครู ความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้และความสนุกสนานในการผจญภัย

3.4.2.6 ความแปลกใหม่และควมมีไหวพริบ (Originality and Resourcefulness) เป็นสิ่งที่ปรากฏในการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครู การสร้างวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ๆ ใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนเพื่อท้าทายการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.4.2.7 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้เรียน (Personal Relationship with Children) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความเมตตา ความร่าเริง ความอ่อนโยน ความอดทน อารมณ์ขัน ความเป็นมิตร ซึ่งจะเป็นบุคลิกที่มีเสน่ห์ ทำให้ประสบความสำเร็จในการสื่อสารกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงครูและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำปัญหามาปรึกษาครูด้วยความสมัครใจ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะทั่วไปของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะที่มีความมั่นคงของอารมณ์และจิตสำนึกของความเป็นครู นับถือตนเอง มีความอดทนสามารถจัดการปัญหาของผู้เรียนและชั้นเรียน มีความสามารถด้านการรู้คิดและสติปัญญาที่ช่วยหล่อหลอมความคิด ความรู้สึกและความมั่นใจในตนเองของครู ศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือและความซื่อสัตย์ มีสุขภาพกายและศักยภาพที่แสดงให้เห็นในควมมีชีวิตชีวาของครู มีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้เรียน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความเมตตา ความร่าเริง ความอ่อนโยน ความอดทน อารมณ์ขันและความเป็นมิตร

3.4.3 คุณลักษณะของครูที่ดีในต่างประเทศ จากหนังสือการยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 กำหนดคุณลักษณะ 10 ประการ ของครูสอนดี (Great Teachers) (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. ออนไลน์) ได้แก่

3.4.3.1 ใส่ใจด้านการเรียนการสอนและการดูแลผู้เรียน

3.4.3.2 กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้บรรลุตามที่กำหนดไว้

3.4.3.3 ใช้ทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน

3.4.3.4 ใช้ทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี

3.4.3.5 สื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง

3.4.3.6 มีความคาดหวังต่อผู้เรียนสูง

3.4.3.7 มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน

3.4.3.8 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

3.4.3.9 มีความรักเด็กและรักการสอน

3.4.3.10 เป็นมิตรและมีความไว้วางใจต่อผู้เรียนสูง

3.4.4 คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21

การศึกษาเพื่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อสร้างฐานความคิดและองค์ความรู้ในรูปของพลังแห่งปัญญาของประชากร เพื่อสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายหลัก คือ พลังปัญญา ประกอบด้วย คุณธรรมและสมรรถนะพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและพัฒนาคนให้เป็นผู้มีปัญญา มีความรู้และทักษะสำหรับการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับยุคแห่งการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 (ปราณี อ่อนศรี. 2557: 10) การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ต้องเป็นการเรียนรู้ให้ครบด้าน มีการผสมผสานหรือบูรณาการกับการเรียนรู้ด้านในของตนเอง กระบวนการเรียนรู้ของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน เพราะมีด้านอารมณ์เป็นปัจจัยหลักของการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้กับอารมณ์มีความสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการค้นหาที่ทำให้เข้าใจความรู้สึกของตนเองและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจเชิงลึกต่อบุคคล สังคมและวัฒนธรรมทำให้การเรียนรู้ไม่สามารถแยกส่วนจากความเป็นจริง (วิจารณ์ พานิช. 2558: 22) องค์ประกอบของการเรียนรู้จากด้านใน หรือการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใดควรประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้แบบองค์รวมการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางปัญญา การใช้กิจกรรมเป็นฐานในการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนการเรียนรู้โดยผ่านสุนทรียสนทนาและการสร้างหรือเปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน (ประภาภัทร นิยม. 2558: 30)

จะเห็นได้ว่า การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ผ่านการปฏิบัติจริง มีการสะท้อนคิดจากการเรียนรู้และอยู่ฟังอย่างตั้งใจในพื้นที่ ที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้จากด้านในตนเองของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สนับสนุนภาวะผู้นำของครูในการปฏิรูปการศึกษา สำหรับบทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 นอกจากสาระวิชาหลักแล้วยังต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 (Murphy; & Datnow. 2003: 213) พร้อมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (นพพร ชลารักษ์. 2558: 67) ภาวะผู้นำของครูจึงมีความจำเป็นในโครงสร้างใหม่ขององค์การและเป็นบทบาทของสถานศึกษา ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 งานวิจัยของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงพบว่า โรงเรียนต้องพัฒนาวัฒนธรรมของความร่วมมือและต้องศึกษาค้นคว้าอย่างมืออาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียน (Marzano; & McNulty. 2008 อ้างอิงจาก Teacher Leadership Exploratory Consortium. 2008: 12) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของครู เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษา

คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมเด็กและเยาวชนออกสู่สังคมที่มีและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในชีวิตประจำวัน ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ประชาชนและการพัฒนาประเทศ จากรายงานการศึกษาประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้..สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย ได้กำหนดคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพภายใต้แนวคิด ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ ที่ต้องได้รับการยกระดับคุณภาพทั้งระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านการผลิตและการพัฒนาครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ประชาชนและการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะ ดังนี้ (พิณสุตา สิริรังศรี.2557: 6) คือ

- 3.4.4.1 เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูผู้ให้
- 3.4.4.2 มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 3.4.4.3 มีทักษะการสื่อสาร
- 3.4.4.4 เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 3.4.4.5 เป็นผู้ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์
- 3.4.4.6 ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และความรู้

- 3.4.4.7 เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3.4.4.8 เป็นผู้ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 3.4.4.9 เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม
- 3.4.4.10 มีความรู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย
- 3.4.4.11 มีความภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
- 3.4.4.12 มีการยอมรับและเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง
- 3.4.4.13 มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนของโลกที่รวดเร็วและหลากหลาย ในยุคของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร คุณลักษณะของครู คือผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ด้วยความใส่ใจและมีภาพความสำเร็จของผู้เรียนอย่างชัดเจน มีทักษะการสื่อสารเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างแรงบันดาลใจและท้าทายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมอันดี ยอมรับและเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางสังคมที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรมและประชาคมโลก

3.4.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562) คือ การช่วยให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformational Process) ผ่านจากครูโดยทั่วไป หรือบางคนเป็นครูที่กำลังพัฒนา (Developing Teacher) ปรับสภาพใหม่ เป็นครูผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) เจริญวิสัยทัศน์ สมพงษ์ธรรม;และคนอื่นๆ (2553) ได้ศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 3.4.5.1 ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (Professional Knowledge and Experiences)
- 3.4.5.2 ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู (Professional Teacher Personalities)
- 3.4.5.3 ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา (Leadership for Educational Development)
- 3.4.5.4 ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Virtues and Code of thics)

3.4.6 หลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21

การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ของฤตินันท์ สมุทรทัย (2555) พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 3.4.6.1 ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning)
- 3.4.6.2 ความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต (Knowledge)
- 3.4.6.3 ความสามารถในการคิด (Thinking)
- 3.4.6.4 การมีภาวะผู้นำ (Leadership)
- 3.4.6.5 ความสามารถที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครู (Competency)

3.4.7 การพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา

การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของ วสันต์ ปานทอง (2556) พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

- 3.4.7.1 เจตคติต่อวิชาชีพครู
- 3.4.7.2 ความรู้ทางวิชาชีพ
- 3.4.7.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.4.7.4 การพัฒนาตนเอง
- 3.4.7.5 การจัดกระบวนการเรียนรู้
- 3.4.7.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 3.4.7.7 ทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูในอนาคต หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นครูเพื่อศิษย์ ที่มีองค์ประกอบสำคัญ คือ มีเจตคติต่อวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้และทักษะที่จำเป็นทางวิชาชีพการดำรงชีวิต มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีและมีบทบาทใหม่เป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.4.8 มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครู ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 2556 ครู คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (ราชกิจจานุเบกษา. 2556: 72) มีรายละเอียด ดังนี้

3.4.8.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย

- 1) ความเป็นครู
- 2) ปรัชญาการศึกษา
- 3) ภาษาและวัฒนธรรม
- 4) จิตวิญญาณความเป็นครู
- 5) หลักสูตร
- 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
- 10) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 11) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ คือ ต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปีและผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดคือ

- 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

3.4.8.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3.4.8.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและจรรยาบรรณต่อสังคม มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
- 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
- 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
- 5) จรรยาบรรณต่อสังคม พึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จึงต้องมีมาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.4.8.4 สมรรถนะครูตามนโยบายการพัฒนาครูทั้งระบบ

การประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะครู เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายการพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) โดยกำหนดสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ออนไลน์)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) ได้แก่

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.4.9 ภาวะผู้นำของครู

3.4.9.1 ความหมายภาวะผู้นำของครู มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 105) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความรู้และรอบรู้ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือเรื่องรอบตัวอยู่เสมอและมีความอดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ปฏิบัติงานและมีความสามารถพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างมีเหตุผลถูกต้องทันเวลา ปราศจากอคติ อีกทั้งมีความรักและได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะ

กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2557: 168) ได้กล่าวถึงลักษณะครูที่มีภาวะผู้นำ หมายถึง ครูที่เป็นผู้ฟังที่ดีที่มีความพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่นได้อย่างจริงใจ มีความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น สามารถกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น มีความตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวตลอดเวลา สามารถเกลี้ยกล่อมหรือชี้ชวนให้ผู้อื่นเห็นด้วยและทำตามเพื่อการพัฒนาโรงเรียน สามารถมองภาพแบบองค์รวมและสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและการพัฒนาของผู้อื่นและองค์การ มีความรับผิดชอบต่อการดูแลองค์การ ผู้เรียนและเพื่อนครู สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการพัฒนา

แดเนลสัน (Danielson. 2006: 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง ทักษะที่ครูแสดงออก โดยครูได้ทำหน้าที่การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ขณะเดียวกันครูก็มีอิทธิพลต่อผู้อื่นทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน อิทธิพลนี้สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างพลังให้กับผู้อื่นได้ด้วย อีกทั้งยังแสดงออกถึงความรอบรู้ เชี่ยวชาญและมีทักษะในการเชิญชวนเพื่อนครูให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน

แอกเคอร์แมนและแมคเคนซี (Ackerman; & Mackenzie. 2006: 66-70) กล่าวถึงลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะกับผู้อื่น เป็นผู้ที่หมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ เป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตนและเข้าใจความขัดแย้ง ซึ่งเกิดขึ้นจากภารกิจของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้วยบุคลิกภาพของความเป็นครูที่มีความรู้และรอบรู้ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพหรือเรื่องรอบตัวอยู่เสมอ มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีความสามารถพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างมีเหตุผลถูกต้อง ทันเวลา เป็นผู้ฟังที่ดีที่มีความพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่นได้อย่างจริงใจ มีความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น สามารถกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้า

และการพัฒนาของผู้อื่นและองค์กร มีความรับผิดชอบต่อการดูแลองค์กร ผู้เรียนและเพื่อนครู สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการพัฒนา

3.4.9.2 ความสำคัญภาวะผู้นำของครู

ความสำคัญภาวะผู้นำของครู ตามบทบาทของครูที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจประจำวัน ในการประสานงานและการจัดการ ประสานงานในเหตุการณ์พิเศษ มีส่วนร่วมในการประชุมและการทำงานเชิงบริหาร กำกับตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการทำงาน การจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนานิเทศครู การเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครู เป็นผู้นำในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมกลุ่มย่อย การสอนงาน การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบายของโรงเรียน สำหรับการอำนวยความสะดวกให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มเพื่อนครู ภายใต้กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการวิจัย การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การสร้างพันธมิตรกับธุรกิจชุมชน การทำงานกับชุมชนและองค์กรชุมชน ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำของครู จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครู สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีภาวะผู้นำ เพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูบรรลุตามวัตถุประสงค์ สำหรับภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนที่ส่งเสริมให้สมาชิกในสถานศึกษาร่วมกันสร้างความหมาย เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการแปลงสภาพสังคมและปัญหา จะบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จได้ ด้วยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างบุคคลในองค์กรและการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายร่วมกัน

การศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า องค์ประกอบหลักด้านความเป็นผู้นำของครูมี 3 องค์ประกอบย่อยคือ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของครู ด้านพฤติกรรมของครูและด้านความเป็นผู้นำของครู (กันยารัตน์ เมธีวีรวงศ์, 2557: 276) สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง เชื่อมั่นในตนเองว่าพัฒนาได้และเป็นครูผู้นำในการพัฒนาเพื่อนครู สำหรับตัวบ่งชี้ในการเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนครูในการพัฒนานิเทศ พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (อาภารัตน์ ราชพัฒน์, 2554:176) ส่วนการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสถานศึกษา ควรเป็นรูปแบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาแบบเพื่อนร่วมงานที่บูรณาการกับรูปแบบวัฒนธรรมและการเมือง โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยยึดแนวปฏิบัติที่เกิดจากการเห็นพ้อง

ร่วมกันของผู้ร่วมงาน เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาและมีการพัฒนาขีดความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำสำหรับครู (สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง; และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. 2557: 88) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน (เอี่ยมพรม บัวสรวง. 2551: 27) และมีอิทธิพลทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (รัตติกรณ จงวิศาล. 2553: 28) จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำของครู ได้พบลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำสามารถพัฒนางานในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพและสามารถที่ชักชวนเพื่อนครูให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนางานได้ตามศักยภาพ แต่สิ่งหนึ่งที่พบและควรพัฒนาคือทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการให้คำชี้แนะ (Coaching) เพราะเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู

การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2559: 77) ก่อให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ

1) การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือและความรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ จากทุกฝ่ายครูผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเกื้อหนุนให้เกิดทีมงานที่มีความผูกพัน เต็มใจในการปฏิบัติงานและเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือครูคนอื่นๆ ครูผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการนำนโยบายของโรงเรียนสู่การปฏิบัติ

2) การเพิ่มศักยภาพด้านการเรียนการสอน รูปแบบการพัฒนาครู ที่เน้นให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน เป็นผู้ให้คำชี้แนะหรือให้คำปรึกษาครูอื่นๆ ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและคณะครู ช่วยคลี่คลายบรรยากาศและวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ของครูและช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน

3) การสร้างโอกาสและการประกาศเกียรติคุณ ความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำจะเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่ายและให้บริการเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญของครูผู้นำ ด้วยการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงประจักษ์ เป็นหนทางหนึ่งให้ครูผู้นำได้รับโอกาสยกย่อง เชิดชูเกียรติและเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ครูอื่นๆ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนและเกิดการพัฒนานวัตกรรมครูให้ก้าวหน้า

4) การเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างของครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับนักเรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมส่งผลให้นักเรียนได้เห็นแบบอย่างของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียน ที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบเปิดนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจที่มีเป้าหมายเดียวกัน

ภาวะผู้นำของครูในการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ แดเนลสัน (Danielson. 2006: 18) กล่าวไว้ว่าครูที่มีภาวะผู้นำต้องมีความสามารถในการพัฒนาเพื่อนร่วมงานได้ 2 ประเด็นหลัก คือ

1) การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือร่วมวิชาชีพ เกิดการเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ได้แก่ การเป็นผู้มีบทบาทในกลุ่มเพื่อนครูในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการสร้างบรรยากาศและรูปแบบการทำงานเพื่อนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน

2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนครู ได้แก่ การทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะสอนงาน (Coaching) และการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนครู การเป็นต้นแบบการให้การสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่เพื่อนครูและการให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติการกิจกรรมกันแบบกัลยาณมิตร

3.4.9.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู

การศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ อารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 185) พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองของครูและเพื่อนครู และการเป็นแบบอย่างด้านการสอน และข้อสรุปด้านภาวะผู้นำของครู คือ ครูควรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู ส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียนและส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำหรับกันยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2557: 245) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านความเป็นผู้นำของครูที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด คือ ความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ความเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้และการฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้

กรองแก้ว สานุสนธิ์ (2559) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของครูที่เน้นการโน้มน้าวให้เกิดอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นตัวแทนในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต กำหนดเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของครู เป็นผู้มองการณ์ไกลมีเป้าหมายที่ชัดเจนสร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนเพื่อการทำงานและเห็นภาพความสำเร็จของงานในอนาคต สร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานด้วยใจจริงและกระตุ้นครูให้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประไพศรี ลิ้มพะกร (2558) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครู จากการศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน 2) การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน 5) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการทำงาน 6) การมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และ 7) การมีภาวะผู้นำในการทำงาน มีข้อเสนอควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำครูและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ณัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัญหาโครงการฝึกอบรมครูมีจำนวนมากที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขาดการมีส่วนร่วม ขาดความมั่นใจในการบริหารจัดการของโรงเรียน ขาดการกระจายอำนาจ สำหรับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา มีรูปแบบการฝึกอบรม ด้านสมาธิและปัญญา ส่วนรูปแบบการศึกษา ส่งเสริมให้ครูฝึกอบรมสมาธิ การสัมมนาและศึกษาดูงาน และรูปแบบการพัฒนาด้านสมาธิ พบว่า การพัฒนาสมาธิเพื่อการเป็นผู้มีจิตใจที่ดีเป็นต้นแบบที่ดีให้สังคม มีจิตใจที่มั่นคง อารมณ์คงที่มีอุดมการณ์ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

ทวีศักดิ์ ยศธา (2558) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีและการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพการนิเทศและการประเมินผลการเรียนรู้

คริสเตนเซน (Christensen. 2012) ได้ศึกษาลักษณะที่มีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำของครูในชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า ประกอบด้วย การเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมเพื่อร่วมงานและการสร้างบรรทัดฐานการสะท้อนคิดจากการสนทนา

สน็อคกี (Sanocki. 2013) ได้ศึกษากระบวนการเรียนรู้ว่าวิธีการอย่างไรที่ทำให้ครูเป็นผู้นำของครูและทำให้ภาวะผู้นำของครูจะขยายไปในโรงเรียนได้ด้วยวิธีการอย่างไร: การศึกษาทฤษฎีฐานราก พบว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นกุญแจสำคัญที่เชื่อมระหว่างประเพณีของผู้นำโรงเรียนแบบ

ดั้งเดิมกับครูผู้สอนในชั้นเรียน กระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครู ด้วยการคิดใคร่ครวญ ซึ่งมีบทบาทอย่างมากสำหรับผู้นำของครู สำหรับการคิดใคร่ครวญนี้ ทำให้เกิดขึ้นได้ทั้งความคิดริเริ่มและความกลัว นับว่าเป็นความท้าทายของผู้นำทางการศึกษาทั้งหมด ที่จะช่วยกันให้เกิดความริเริ่มหรือลดความกลัว เพื่อให้ภาวะผู้นำของครูเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน

ลีวิส (Lewis. 2014) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษาการพัฒนาและการใช้ประโยชน์กับครูที่มีภาวะผู้นำโรงเรียนประถมศึกษา และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของแคนาดา พบว่า การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้วยความสามารถด้านภาวะผู้นำของครู ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกด้านและส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา เนื่องจากความสามารถทางภาวะผู้นำของครูเป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการยอมรับ สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานมากขึ้น (สุริรัตน์ พัฒนเอียร. 2552: 139-140) ในความยุ่งยากและซับซ้อนของภาวะโลกาภิวัตน์ ทำให้แนวคิดของภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมไม่สามารถจะรับมือได้เพียงพอกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ดังที่ ไอสไตน์ (Albert Einstein อ้างถึงใน Gardiner. 2006: 63) กล่าวไว้ว่า ปัญหาอาจไม่ได้รับการแก้ไข หากใช้จิตสำนึกในระดับเดียวกันกับจิตสำนึกของผู้ที่สร้างปัญหานั้นขึ้นมา (A Problem could never be solved at the same level of consciousness that creatd it) สอดคล้องกับการดิเนอร์ (Gardiner. 2006: 72) แนวคิดใหม่ที่มีมุมมองประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ที่พยายามจะให้คำตอบหนึ่งต่อปัญหาและความต้องการในการแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน ในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) จึงถือได้ว่าเป็นความท้าทายใหม่ที่นำศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership)

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู	อารัตน์. 2554	กันยรัตน์. 2557	กรองแก้ว. 2557	ประไพศรี. 2558	พิศักดิ์. 2558	Christensen. 2012	Sanocki. 2013	Total
การมีส่วนร่วมในการพัฒนา	/			/		/		3
การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	/	/		/	/		/	5
การพัฒนาตนเองของครูและเพื่อนครู	/	/			/			3
การเป็นแบบอย่างในด้านการสอน	/			/	/			3
ความมุ่งมั่น	/		/					2
เป้าหมายที่ชัดเจน			/		/			2
การสร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตน			/	/				2
การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงาน			/				/	2
การกระตุ้นครูให้ใช้ศักยภาพ		/	/					2
การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน		/		/				2
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	/		/				2	
การใช้เทคโนโลยีและ					/			1
การนิเทศและประเมินผลการเรียนรู้					/			1
การเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้						/		1
การสร้างบรรทัดฐานการสะท้อนคิด						/	/	2

จากตาราง 1 จะเห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นแบบอย่างที่ดี การจัดการเรียนการสอน มุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นเพื่อนครูให้ใช้ศักยภาพ สร้างความสัมพันธ์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้เทคโนโลยี อำนวยความสะดวกการเรียนรู้และสร้างบรรทัดฐานการสะท้อนคิด การนิเทศและประเมินผลการเรียนรู้

3.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำของครู องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับครูและภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จึงนำแนวคิดของผู้นำแบบเหนือชั้นมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ จากแนวคิดของ ชาลี (Chary.2007) กล่าวถึงคุณสมบัติของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย การทำสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเป็นไปไม่ได้ (Doing the impossible) การมีสติอย่างมั่นคง (Feeling the numbness) การสัมผัสรับรู้ในสิ่งที่เป็นามธรรม (Touching the untouchable) การเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (Seeing the invisible) การได้ยินท่ามกลางความสงบเงียบ (Listening to the silence) การรับรู้ก่อนเกิดเหตุ (Smelling the scentless) การเข้าใจในความต้องการจำเป็น (Understanding inarticulate needs) การสร้างความกล้าจากความกลัว (Surfacing courage from fear) การสร้างสรรค์อนาคตเชิงบวกจากความล้มเหลว (Creating a positive future from despair) การคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (Thinking the unthinkable) สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของ ตาน (Tan.online) ประกอบด้วย การคิดนอกกรอบ (Thinking the Unthinkable) การครองสติอย่างมั่นคง (Felling the Numbness) การทำในสิ่งที่เป็ไปไม่ได้ (Doing the Impossible) การสัมผัสรับรู้ได้ในสิ่งที่เป็นามธรรม (Touching the Untouchable) การมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (Seeing the Invisible) การได้ยินท่ามกลางความสงบเงียบ (Listening to the Silence) การรับรู้ก่อนเกิดเหตุ (Smelling the Scentless) การเข้าใจในความต้องการจำเป็น (Understanding Unarticulated Needs) การสร้างความกล้าขึ้นจากความกลัว (Surfacing Courage from Fear) การสร้างสรรค์อนาคตเชิงบวกจากความล้มเหลว (Creating a Positive) สำหรับแนวคิดของคาร์โดนา (Cardona. 2000) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นประกอบด้วย การรู้แจ้งในตนเอง (Self-insight)) การเข้าใจเป้าหมายของตนเอง (Self-purpose) การมีปัญญา (Wisdom) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การเชื่อมโยง (Connectedness) ความยึดมั่นในความรับผิดชอบ (Performance Focus) การมุ่งเน้นความงอกงามกับการสร้างสิ่งใหม่ (Renewal Growth Focus) และองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของ สุริ (Suri.2011) ประกอบด้วย จิตวิญญาณภายในตน (Spirituality inner self) จิตวิญญาณการทำงาน (Spirituality at work) เห็นอกเห็นใจ (Empathy) อดทน (Endurance) วิสัยทัศน์ (Visionary) สามารถพิเศษ (Charisma) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Emotional Self Awareness) ใส่ใจในคุณค่า (Passionate about Values) คุณธรรม จริยธรรมและซื่อสัตย์ (Morality, Ethic and Integrity) ความ

คล่องตัว (Flexibility) เข้าใจในสิ่งที่ไม่ได้พูด (Understanding Unspoken) ความเอาใจใส่ (Passion for Goal Achievement) เพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment)
 ตาราง 2 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

Chary.2007	Tan. online	Cardona.2000	Suri.2011	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น
ทำในสิ่งที่เป็นไปได้	ทำในสิ่งที่เป็นไปได้	มีปัญญา	การเพิ่มขีด ความสามารถ สามารถพิเศษ อดทน,	1) การเพิ่มขีดความสามารถ (Potentiality)
มีสติอย่างมั่นคง	ครองสติอย่าง มั่นคง	รู้แจ้งในตนเอง	ตระหนักรู้ในตนเอง	2) การมีสติ (Mindfulness)
การสัมผัสรับรู้สิ่งที่เป็นนามธรรม	การสัมผัสรับรู้สิ่งที่เป็นนามธรรม	-	จิตวิญญาณในตน และในการทำงาน	3) การมีจิตวิญญาณ (Spirituality)
การมองเห็นสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น	การมองเห็นสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น	การเชื่อมโยง	มีวิสัยทัศน์	4) การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น(Seeing the invisible)
การได้ยินในความสงบเงียบ รับรู้ก่อนเกิดเหตุ	การได้ยินในความ สงบเงียบ รับรู้ก่อนเกิดเหตุ	-	ความเข้าใจ ในสิ่งที่ไม่ได้พูด ความคล่องตัว	5) ความเข้าใจ (Insight)
เข้าใจในความ ต้องการจำเป็น	เข้าใจในความ ต้องการจำเป็น	การเข้าใจ เป้าหมายตนเอง	ความเอาใจใส่ ใส่ใจในคุณค่า เห็นอกเห็นใจ	6) ความใส่ใจ (Attention)
สร้างความกล้า จากความกลัว	สร้างความกล้า จากความกลัว			7) ความกล้าหาญ (Courage)
สร้างอนาคต เชิงบวก การคิดในสิ่งที่ คนอื่นคิดไม่ถึง	สร้างอนาคต เชิงบวกจาก ความล้มเหลว การคิดนอกกรอบ	ความงอกงามกับ การสร้างสิ่งใหม่	ความคิด สร้างสรรค์	8) การคิดนอกกรอบ (Think out of the box)
-	-	ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ	คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์	9) การมีคุณธรรม (Morality)

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในเบื้องต้นเพื่อเป็น
 กรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถ(Potentiality)

การมีสติ (Mindfulness) การมีจิตวิญญาณ (Spirituality) การเห็นสิ่งที่มองไม่เห็น (Seeing the invisible) ความเข้าใจ (Insight) ความใส่ใจ (Attention) ความกล้าหาญ (Courage) การคิดนอกกรอบ (Think out of the box) และการมีคุณธรรม (Morality)

3.5.1 การเพิ่มขีดความสามารถ (Potentiality)

3.5.1.1 ความหมายของการเพิ่มขีดความสามารถ

วราภรณ์ศิริ ทรงศีล (2550) ให้ความหมายไว้ว่า ขีดความสามารถ คือ ความสามารถใดๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมายและสามารถพัฒนาไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศได้โดยความสามารถ ซึ่งประกอบขึ้นเป็นขีดความสามารถหนึ่งๆนั้น ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) บุคลิกลักษณะประจำตัว (Trait) แนวคิดหรือความคิดของตน (Self-concepts) ทศนคติ (Attitude) หรือค่านิยม (Values) ซึ่งขีดความสามารถนี้สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (ออนไลน์) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร และสมรรถนะในการทำงานเป็นเชิงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ วัดและประเมินได้ เข้าใจได้ เรียนรู้และปรับเปลี่ยนได้และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะของบุคลากรในระบบราชการไทย แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 สมรรถนะหลักที่เปรียบเสมือนหัวใจ ซึ่งข้าราชการทุกคนจำเป็นต้องมี ต้องเป็น ต้องทำ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรมและความร่วมมือร่วมใจ ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านการจัดการ เปรียบเสมือนสมอง ประกอบด้วย สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง การสอนงานและการมอบหมายงาน และด้านที่ 3 สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนมือและเท้า เป็นสมรรถนะที่จำเป็นตามลักษณะงาน ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์กรรวม การพัฒนาศักยภาพคน การมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจองค์กร ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่น สุนทรียภาพและศิลปะการจูงใจ

เชษฐา นกน้อย (2554) ให้ความหมายว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล อันมีผลต่อการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร สามารถทำได้หลายวิธี ตั้งแต่การพัฒนาคน (Man) เงิน (Money) วัสดุและเครื่องจักร (Material/ Machines) และการจัดการ (Management) สำหรับวิธีการแก้ปัญหาที่นิยมใช้กันทั่วไป คือ การพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้

ในการผลิต/ การบริการ แต่สำหรับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งต้องใช้เวลานานแต่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่า

โครงการสหประชาชาติ (UNDP) ให้ความหมายของการเพิ่มขีดจำกัดไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคล องค์กร สถาบันและสังคมได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะแก้ปัญหา รวมทั้งกำหนดการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ไว้ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) กระบวนการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 2) กระบวนการที่เน้นการใช้และการเสริมสร้างพลังของบุคคล องค์กรและเครือข่าย 3) การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดทำ ยุทธศาสตร์และแผนการเพิ่มขีดความสามารถ (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ. 2555: ออนไลน์)

สรุปได้ว่า การเพิ่มขีดความสามารถ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงความโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป มีการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน มีความเชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์และประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน

3.5.1.2 ความสำคัญการเพิ่มขีดความสามารถ

การเพิ่มขีดความสามารถ หรือสมรรถนะของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ กำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายการพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) โดยกำหนดสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ออนไลน์)

ชัชวาล ทัดศิริวัช (2552) กล่าวว่า ขีดความสามารถเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง ที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ขีดความสามารถหรือสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรขององค์กร เพื่อให้มีมาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2558) ได้ศึกษาการบริหารจัดการคนเก่ง: เครื่องมือในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร สรุปได้ว่า ทูมมนุษย์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรใน

ระยะยาว โดยเฉพาะทุนมนุษย์ที่เป็นคนเก่ง การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการสรรหา รักษาคนเก่ง ให้คงอยู่กับองค์กรและการป้องกันการแย่งชิงตัวคนเก่งระหว่างองค์กร ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงและในการบริหารจัดการคนเก่งควรบรรจุไว้เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อการพัฒนา สรรหาและธำรงรักษาอย่างเป็นระบบ

3.5.1.3 แนวคิดการเพิ่มขีดความสามารถ

มีทานี ;และคนอื่นๆ (Mitrani; et al.1992) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลของการปฏิบัติงาน

เดล;และฮีส (Dale;& Hes.1995) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance)

ปิยะดา พิศาลบุตร; จิราวรรณ คงคล้าย; และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2559) ได้สรุปแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรจะสามารถดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมได้ ควรมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ องค์กรต้องมีการกำหนดความหมายของขีดความสามารถขององค์กรและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้ชัดเจน

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ได้เสนอมิติ 4 ด้าน ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาขีดความสามารถอย่างยั่งยืน (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ. 2555) ได้แก่

1) มิติด้านปัจเจกบุคคล นอกจากการศึกษา การฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดได้แล้ว บุคคลจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนและสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย และยังต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ คุณค่า ความคาดหวัง และโครงสร้างความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจด้วย

2) มิติด้านองค์กร การที่บุคคลที่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมมาดีแล้ว จะสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ จะต้องมีความสัมพันธ์หรือปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย หน้าที่ ระบบงานและแหล่งทรัพยากรสนับสนุนอย่างชัดเจน กลไกดังกล่าวนอกจากจะอำนวยความสะดวกให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่แล้ว ยังสามารถระดมขีดความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กรให้เกิดขีดความสามารถใหม่ที่มีพลังมากกว่าผลรวมของขีดความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เรียกว่าการพัฒนาศักยภาพแบบทวีคูณ

3) มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/องค์กร ที่มีวัตถุประสงค์คล้ายกันเมื่อ นำเอาขีดความสามารถของแต่ละบุคคล/องค์กร มาร่วมกันทำงานเป็นเครือข่าย (Network) หรือพันธมิตร (Alliance) อย่างเป็นระบบจะเกิดขีดความสามารถแบบทวีคูณยิ่งขึ้นไปอีก

4) มิติด้านสภาพแวดล้อมที่หนุนเสริม ภายใต้บริบทขององค์การ/สถาบันสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.5.2 การมีสติ (Mindfulness)

3.5.2.1 ความหมายการมีสติ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีสติ ไว้ 3 ประการ (วิกิพีเดีย ออนไลน์) คือ 1) ลักษณะนิสัย เป็นลักษณะแนวโน้มนเฉพาะตน ที่ดำรงอยู่ได้ค่อนข้างนาน เป็นความโน้มน้าวในบุคคล ที่จะเข้าไปและดำรงอยู่ในภาวะที่มีสติ 2) สภาพหรือผลที่เกิดขึ้นคือ ความสำนึกที่เกิดขึ้นจากการฝึกสติ การมีความสำนึกต่อปัจจุบันขณะ และ 3) การปฏิบัติ การฝึกสติการเจริญสติ

การมีสติ หมายถึง ความระลึกทั่วทุกขณะ (sense of holding) โคลท์โก (Koltko. 2006) เรียกว่า ความเหนือขีดจำกัด บางครั้งอาจเป็นสิ่งที่เกินกว่าประโยชน์ส่วนตน หรือเกินความเป็นตัวตน (อัตตา) และ กิลลอรี่ (Guillory. 2000) กล่าวว่าผลของการมีสติในการรับรู้และความคิดสร้างสรรค์ ด้านศีลธรรม (heightened awareness of our moral) ทางด้านสังคม (social) และความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศ (ecological responsibilities)

การมีสติ หมายถึง ความระลึกได้ อาการของจิตนึกถึงสิ่งที่จะทำ จะพูดได้ นึกถึงสิ่งที่ทำ คำที่พูดไว้แล้วได้ เป็นอาการของจิตที่ไม่หลงลืม เผลอไผล นึกคิดขึ้นได้ ระงับยับยั้งใจได้ (สภสข ลีละบุตร. 2550: 51)

การมีสติ หมายถึง ความระลึกปัจจุบันขณะ ความรู้สึกตัวทั่วพร้อม ความไม่ประมาท ความใส่ใจ ความตระหนักรู้ การกำหนดรู้ ให้เกิดขึ้นทุกขณะ (พระทรัพย์ฐ มหาวีโร. 2553: 13)

การมีสติ หมายถึง ความไม่พลั้งเผลอ ไม่เลินเล่อ ไม่พินเพื่อนเลือนลอย รู้จักยับยั้งชั่งใจ ไม่ยอมถลำลงในความผิดพลาด ความรู้สึกตัวเป็นคุณธรรมในด้านการควบคุมตนเอง ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ไม่ให้เกิดโทษต่อตนเองและสังคม (ฐิตวี แก้วพรสวรรค์. 2555: 405)

การมีสติ หมายถึง ความรู้ตัวในสิ่งที่คิด สิ่งที่พูดและทำในชั่วขณะปัจจุบัน ไม่หลงลืม ไม่เลินเล่อพลั้งเผลอ ไม่ประมาท สามารถยับยั้งชั่งใจตนเองได้ ป้องกันไม่ให้คิด ไม่ให้พูด และทำอย่างหุนหันพลันแล่นหรือทำตามความเคยชินหรือนิสัยเดิม (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. 2557: 1)

ความหมายของสติ มี 4 ประการ คือ การอยู่กับปัจจุบันขณะ (being present) ตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) ใคร่ครวญตามความเป็นจริง (contemplation) และเป็นกลาง เป็นธรรมชาติ (being neutral) (ศุภกรใจ เจริญสุข. 2559: 179)

สรุปได้ว่า การมีสติ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกถึงความรู้ตัวในสิ่งที่คิด ที่พูด ไม่หลงลืม ไม่เลินเล่อ ไม่พลั้งเผลอ ไม่ประมาท สามารถยับยั้งชั่งใจตัวเองได้ อยู่กับปัจจุบันขณะ ด้วยการระลึกไว้ ใคร่ครวญตามความเป็นจริง เป็นกลาง ควบคุมตนเองได้

3.5.2.2 ความสำคัญการมีสติ

ความสำคัญการมีสติ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามแนวทางของ ดิข นัท ฮันท์ สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธศาสนา คือการส่งเสริมการพัฒนาทางกาย (Physical growth) ซึ่งเป็นเรื่องของสุขภาพกายและพฤติกรรม การพัฒนาทางศีลธรรม (Social growth) เกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนบุคคลและส่วนรวม การพัฒนาทางจิต (Emotion growth) และการพัฒนาทางปัญญา (Intellectual growth) (พระทรัพย์ฐ มหาวีโร. 2553: 188)

การมีสติ ตามหมายทางพุทธศาสตร์ คือ ความระลึกได้ นึกได้ ไม่พลั้งเผลอ การคุมใจไว้กับกิจ หรือการคุมจิตไว้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติปัจจุบันขณะนั้น หรือหมายถึง ความรู้ตัวในสิ่งที่คิด ที่พูด ที่ทำในชั่วขณะปัจจุบัน ไม่หลงลืม ไม่เลินเล่อ ไม่พลั้งเผลอ ไม่ประมาท สามารถยับยั้งชั่งใจตัวเองได้ ป้องกันไม่ให้คิด ไม่ให้พูด และทำสิ่งใดอย่างหุนหันพลันแล่น หรือทำตามความเคยชินหรือนิสัยเดิม โดยให้จิตใจจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากจิตหยุดนิ่งได้แล้วจะมีพลังเหมือนการรวมไฟกัสของแสงให้เป็นจุดเดียวย่อมมีพลัง ปัจจุบัน องค์การในต่างประเทศ หลายประเทศให้ความสำคัญกับการฝึกสติและสมาธิให้กับพนักงาน (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. 2557: 4-5) โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 บริษัทผู้นำ ประกาศตนอย่างชัดเจนว่า มีการพัฒนาจิตและยอมรับว่า การพัฒนาจิตเป็นประโยชน์ในการนำองค์กร

ระดับที่ 2 บริษัทในตะวันตกที่หันมาสนใจในการฝึกสติและสมาธิให้พนักงาน ในองค์กร มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งบริษัทใหญ่ๆ ดังที่ปรากฏในนิตยสาร Fortune จำนวน 500 แห่ง

ระดับที่ 3 บริษัทที่กำหนดให้การพัฒนาจิตเป็นองค์ประกอบสำคัญของบริษัท เช่น บริษัท Sound True ซึ่งเป็นผู้ประกอบการด้านการบันทึกเสียง ได้กำหนดคุณค่าหลักขององค์กร คือฝึกให้มีสติในการทำงาน ในทุกด้าน เห็นความสำคัญของความสงบ มองเข้าไปภายใน การฟังอย่างใส่ใจ และการอยู่กับปัจจุบัน ก่อนเริ่มประชุมทุกชนิดด้วยการทำสมาธิ 1 นาทีและจัดห้องสมาธิให้พนักงานเข้าไปหาความสงบได้เมื่อต้องการ

3.5.2.3 แนวคิดการมีสติ

ประเวศ วะสี (2547) ได้กล่าวถึงการมีสติไว้ว่า เป็นการสร้างศักยภาพอย่างมหาศาลที่เรียกว่า พลังแห่งสติ ในการเจริญสติ คือการฝึกจิตให้รู้อยู่กับปัจจุบัน เริ่มต้นด้วยการรู้อยู่ที่กาย เมื่อชำนาญแล้ว ก็ให้ไปรู้อารมณ์และความคิด เมื่อจิตรู้อยู่กับปัจจุบัน ความคิดจะสงบเป็นความสงบ

ที่แท้จริง คือความสงบที่ออกจากความคิดจิตว่างเป็นกลางมีอิสระ สัมผัสธรรมชาติตามความเป็นจริง ความทุกข์ก็น้อยลง เพราะความทุกข์เกิดจากความคิด ปัญญาที่เฉียบแหลมช่วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ง่ายขึ้นและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ทุกด้าน

การถอดบทเรียนเรื่องการฝึกสมาธิภาวนา กับการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ (วีณา มิ่งเมือง; และคนอื่นๆ. 2555: 164) พบว่า การมีสติ ทำให้จิตใจมีความสงบ จิตใจมีความอ่อนโยนและละเอียดอ่อน สามารถรับรู้ได้และสัมผัสได้ถึงความละเอียดอ่อนทางจิตใจ ทำให้จิตใจมีความมั่นคง เข้มแข็ง ถ้าเผชิญปัญหาโดยตรงไปตรงมา สามารถควบคุมอารมณ์ และจัดการกับปัญหาได้ อย่างเหมาะสม มีจิตใจกว้างและยืดหยุ่น คิดบวก มองโลกและมองชีวิตด้านบวก ปัจจัยที่ส่งเสริมการฝึกการมีสติ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง และประโยชน์จากการฝึกการมีสติ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ได้ฝึกการฟังเสียงจากภายในตนเอง

การสร้างครู ผู้เป็นสุขเพื่องานพัฒนามนุษย์ ตามวิถีเจริญสติหมู่บ้านพลัม (มรกต ระวีวรรณ; และคนอื่นๆ. 2556) กล่าวไว้ว่าการเจริญสติ คือการสร้างความตระหนักรู้ ในปัจจุบันขณะ อันเกิดจากสมาธิ จากจิตที่ไม่มีการตัดสิน มีหลักฐานการวิจัยระบุว่า การเจริญสติ ช่วยลดความเครียด และความกระวนกระวายใจ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การเจริญสติจึงถูกนำมาประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ครูมีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น และเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในระบบการศึกษา โดยการผสมผสานการเจริญสติในกิจวัตรประจำวัน และการนำการเจริญสติเข้าสู่ระบบการศึกษาแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 .ให้ครูได้บ่มเพาะสติเพื่อสามารถดูแลได้ในช่วงหนึ่ง

ขั้นที่ 2 ครูผู้มีทักษะเจริญสติในชีวิตประจำวัน ได้เรียนรู้วิธีการสอนการเจริญสติให้กับผู้เรียน สามารถออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและผู้เรียนของตนเองได้

ประโยชน์ที่ครูได้รับในการมีสติ คือ 1) กระบวนการสร้างสรรค์ที่ช่วยให้ครูมีพลังในการสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต 2) ครูได้ทำหน้าที่ของครูอย่างแท้จริง 3) การเจริญสติเพื่อความสุขในใจ ครูจะเกิดความรักความเมตตา กรุณากับผู้เรียนทุกคน 4) เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อการเจริญสติและนำไปแบ่งปันเพื่อการดำเนินชีวิต

3.5.3 การมีจิตวิญญาณ (Spirituality)

3.5.3.1 ความหมายของจิตวิญญาณ

เบลล่า (Bellah. 2004) ได้ให้ความหมายของ จิตวิญญาณ คือ แบบแผนดั้งเดิม มีลักษณะอยู่ในวิถีชีวิตของศาสนาตามในสิ่งที่ได้ใช้กันมา อย่างไรก็ตามจิตวิญญาณก็มีความแตกต่างกับในศาสนา หรือสิ่งที่เรียกว่าสถาบันทางศาสนาหรือโบสถ์ ซึ่งจิตวิญญาณในความแตกต่างนี้เป็น

ความรู้สึกส่วนบุคคล แม้ว่าจะเป็นการดำเนินการร่วมกันโดยกลุ่มที่มีใจเดียวกันก็ไม่สามารถเป็นที่ยืนยันว่าสมาชิกในกลุ่มนั้นมีจุดหมายเดียวกัน

เคนท์ (Kent. 2006) ได้ศึกษาของรูปแบบจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่ามี 6 องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาที่ยั่งยืน การสร้างผลงานที่มีคุณค่า มีรางวัลความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการมองแบบองค์รวม และส่งเสริมอาชีพ ซึ่งจิตวิญญาณการทำงานได้ทำหน้าที่ในบางส่วนของกรอบการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการสนทนาที่กว้างขึ้นของจิตวิญญาณการทำงานและมีอิทธิพลในวัฒนธรรมธุรกิจตะวันตก การยอมรับจิตวิญญาณของบุคคลและความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกคนเพื่อให้งานนั้นเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องในอนาคต

พะยอม แก้วกำเนิด (2552) ให้ความหมายของจิตวิญญาณของความเป็นครูไว้ คือ ความรู้สำนึกที่เกิดจากความตระหนัก เห็นคุณค่าในตนเอง มีความศรัทธาคือความเชื่อและความเคารพตนเอง เป็นความเชื่อที่อยู่เหนือเหตุผล ให้ความสำคัญกับความมีคุณค่าของบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาเด็กและเยาวชน มีความผูกพัน มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ไทเลอร์และคนอื่นๆ (Taylor; et.al. 2012: 177) ได้กล่าวถึงจิตวิญญาณไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่ลึกลงไปในพื้นที่ฐานทางความคิดของเรา ความรู้สึกและการกระทำมันคือการเปลี่ยนแปลงที่จิตสำนึกอย่างถาวร การปรับเปลี่ยนวิถีการใช้ชีวิตบนโลกของเรา เช่น การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในตนเองและสิ่งที่อยู่รอบตัวเราเอง ความสัมพันธ์ของเรากับผู้อื่น และกับโลกธรรมชาติ และความเข้าใจในความสัมพันธ์เชิงอำนาจของโครงสร้างที่เชื่อมต่อกันของชนชั้น เชื้อชาติและเพศ การรับรู้ร่างกายของเรา มุมมองของทางเลือกกับการใช้ชีวิตของเรา ความรู้สึกของความเป็นไปได้สำหรับความยุติธรรมทางสังคมและความสงบสุขและความสุขส่วนตัว

สรุปได้ว่า การมีจิตวิญญาณ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความตระหนักเห็นคุณค่าในตนเอง มีความศรัทธาในวิชาชีพ ความอดทน ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความรัก ความเมตตาและเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตวิญญาณของความเป็นครู

3.5.3.2 ความสำคัญการมีจิตวิญญาณ

ความสำคัญการมีจิตวิญญาณ กรอบความเข้าใจเรื่องจิตวิญญาณ มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน การหาความหมายและนิยามของคำว่าจิตวิญญาณ ในท่ามกลางกระแสความตื่นตัวในเรื่องของจิตวิญญาณ มีความสนใจที่จะศึกษาและค้นคว้า หรือทำความเข้าใจความกระจ่างชัดต่อมิติจิตวิญญาณในทางวิชาการ ได้เกิดขึ้นควบคู่ไป นอกจากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารและข้อมูลทางเว็บไซต์ ที่ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า เรื่องราวในด้านจิตวิญญาณในลักษณะต่างๆ กระบวนการวิจัยและแผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ ก็ได้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง

ท่ามกลางความพยายามที่จะส่งเสริมหรือทำความเข้าใจกับจิตวิญญาณที่กระจ่างชัดขึ้น (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. ออนไลน์)

ฮอง (Hong. 2009) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้เกี่ยวกับ จิตวิญญาณในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจจะลาออกและการแสดงออกทางอารมณ์ทางลบ ของกลุ่มผู้ทำงานด้านสุขภาพในแคนซัส จำนวน 412 คน เพื่อนำเสนอการประยุกต์แนวคิดเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในวงการบริการ โดยใช้แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานของดัชชอน (The Ashmos-Duchon Spiritual Scale -2000) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน 5 ด้าน โดยแบ่งเป็นระดับบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณค่าของงาน (Meaning at work) ด้านชีวิตด้านใน (Inner life) และด้านพิจารณาไตร่ตรอง (Contemplation) และระดับองค์การ ได้แก่ ด้านคุณค่าขององค์การ (Organizational value) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Individual and the organization) ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานทั้งระดับบุคคลและองค์การส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลทางลบกับความตั้งใจลาออกและการแสดงอารมณ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังสามารถอธิบายได้ว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดในการทำงานและก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี

การศึกษาภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาล (รัตติกกรณ จงวิศาล. 2555:123) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารระดับกลาง พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อบรรษัท ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำสำหรับครู

3.5.3.3 แนวคิดการมีจิตวิญญาณ

ผลการวิจัย ประสพการณ์การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ได้รับรางวัล ในโครงการครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู พบว่า โครงสร้างของประสพการณ์การเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู ประกอบด้วย 3 ช่วง (ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง. 2554: 125-126) คือ

ช่วงที่ 1 ช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิตและพฤติกรรมจากการทำงานในอาชีพครู ไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู พบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู 5 ประการ คือ การมีตัวแบบจิตวิญญาณ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพครู มีประสพการณ์ในการเผชิญและพบเห็นสภาพชีวิตที่ยากลำบาก ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์

ช่วงที่ 2 ช่วงการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือการเกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นภายในตัวบุคคล โดยเป็นผลที่เชื่อมโยงจากช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูและช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู

ช่วงที่ 3 ช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู คือ ระยะเวลาที่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูคงอยู่ในตัวบุคคล ผลจากการศึกษาพบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู เรียกว่า ส่วนที่ช่วยค้ำจุนการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู มี 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์

3.5.3.4 จิตวิญญาณในการทำงาน (Spirituality at work)

เคนท์ (Kent, 2006) ได้ศึกษาของรูปแบบจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่ามี 6 องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาที่ยั่งยืน การสร้างผลงานที่มีคุณค่า รางวัลความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติการมองแบบองค์รวมและส่งเสริมอาชีพ

เบลวอล์คาร์; และวโรร่า (Belwalkar; & Vohra 2016) ได้ศึกษารูปแบบของความสัมพันธ์จิตวิญญาณในที่ทำงาน ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจและเป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยได้วิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในที่ทำงานและพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลที่สามารถนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีขึ้น ตามสภาพจริงของบรรยากาศองค์กร เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองของพนักงานและองค์กร สามารถเห็นองค์ประกอบสำคัญที่แน่วแน่ได้เปรียบในการแข่งขันของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) ที่แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่ยั่งยืน

ความสำคัญการมีจิตวิญญาณ (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์และคณะ. ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานการหาความหมายและนิยามของคำว่าจิตวิญญาณในท่ามกลางกระแสความตื่นตัวในเรื่องของจิตวิญญาณ มีความสนใจที่จะศึกษาและค้นคว้า หรือทำความเข้าใจความกระจ่างชัดต่อมิติจิตวิญญาณในทางวิชาการ ได้เกิดขึ้นควบคู่ไป นอกจากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารและข้อมูลทางเว็บไซต์ ที่ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าเรื่องราวในด้านจิตวิญญาณในลักษณะต่างๆ กระบวนการวิจัยและแผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณก็ได้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางท่ามกลางความพยายามที่จะส่งเสริมหรือทำความเข้าใจกับจิตวิญญาณที่กระจ่างชัดขึ้น

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้เกี่ยวกับ จิตวิญญาณในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจจะลาออกและการแสดงออกทางอารมณ์ทางลบในกลุ่มผู้ทำงานด้านสุขภาพในแคนาดา (Hong. 2009) เพื่อนำเสนอการประยุกต์แนวคิดเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน โดยใช้แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานของดัชชอน (The Ashmos-Duchon Spiritual Scale -2000) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน 5 ด้าน ระดับบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณค่าของงาน (Meaning at work) ด้านชีวิตด้านใน (Inner life) และด้านพิจารณาไตร่ตรอง (Contemplation) ระดับองค์กร ได้แก่ ด้านคุณค่าขององค์กร (Organizational value) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร (Individual and the organization) พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานทั้งระดับบุคคลและองค์กรส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลทางลบกับความตั้งใจจะลาออกและการแสดงอารมณ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลวิจัยยังสามารถอธิบายได้ว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดในการทำงานและก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี

การศึกษาก้าวหน้า จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาล เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง พบว่าภาวะผู้นำส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อบรรษัท (รัตติกรณ์ จงวิศาล.2555.123) ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำสำหรับครู

ผลการวิจัย เรื่องประสบการณ์การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ได้รับรางวัล ในโครงการครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู พบว่า โครงสร้างของประสบการณ์การเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครูประกอบด้วย 3 ช่วง (ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง. 2554: 125-126) ได้แก่

ช่วงที่ 1 ช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิตและพฤติกรรมจากการทำงานในอาชีพครู ไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู พบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู 5 ประการ คือ การมีตัวแบบจิตวิญญาณ แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพครู มีประสบการณ์ในการเผชิญและพบเห็นสภาพชีวิตที่ยากลำบาก ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์

ช่วงที่ 2 ช่วงการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือการเกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นภายในตัวบุคคล โดยเป็นผลที่เชื่อมโยงจากช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูและช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู

ช่วงที่ 3 ช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู คือ ระยะเวลาที่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นคงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งผลจากการศึกษาพบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครูเรียกว่าส่วนที่ช่วยค้ำจุนการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์

จะเห็นได้ว่า จิตวิญญาณการทำงานส่งผลให้บุคลากรในองค์การทำงานด้วยความรัก ความศรัทธา ความรู้สึกลึกซึ้งที่เกิดจากความตระหนักเห็นคุณค่าในตนเอง และสำนึกจากภายใน มีความศรัทธา ความเชื่อและเคารพตนเอง ให้ความสำคัญกับคุณค่าความคิดที่อยู่ในจิตสำนึก จะแสดงออกให้เห็นได้อย่างชัดเจน ในผู้ที่ทำงานด้วยอุดมการณ์ โดยเฉพาะครูในโครงการยอดครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครูในความคิดและจิตสำนึกคือการทำงานเพื่อคนเบื้องหน้า คือผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และความเป็นอยู่ในวิถีชีวิตของผู้เรียนทั้งที่โรงเรียนและชุมชน

สรุปได้ว่าจิตวิญญาณการทำงาน หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเป้าหมายที่ชัดเจน มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงออก การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน การทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอและมีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน

3.5.4 การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น (Seeing the invisible)

3.5.4.1 ความหมายของการเห็นสิ่งที่มองไม่เห็น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2555) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง จิตที่รับรู้ต่ออารมณ์อย่างใด อย่างหนึ่ง เช่น เห็นของสิ่งหนึ่ง ได้ยินเสียงอย่างหนึ่งนั้น แท้จริงคือการรับรู้ต่อนามรูปต่างๆ สิ่งที่มีสำหรับบุคคลผู้ใดผู้หนึ่งก็คือ สิ่งที่มีอยู่ในความรับรู้ของเขาในขณะนั้นๆ หรือนามรูปที่ถูกวิญญาณรับรู้ในขณะนั้น

ชาร์ลี (Charlie, 2005) ได้กล่าวถึง การเห็นสิ่งที่มองไม่เห็น คือ ภาพในความคิดหรือพลังความคิดที่เกิดขึ้นจากแรงบันดาลใจภายใน จากการเห็นสิ่งที่มองไม่เห็น: การปฏิบัติในภาวะผู้นำ ซึ่งรวบรวมการปฏิบัติในภาวะผู้นำ ฮันนาห์ เทย์เลอร์ เมื่อวัย 9 ขวบ เธอตื่นตาตื่นใจกับการวาดรูป

เตาทองบนกระป๋อง เพื่อหารายได้ให้กับผู้ที่ไม่มียี่ห้อยี่ห้อ (คนจรจัด) เธอได้ตั้งกองทุนเลดี้แบ็ก และได้รับการยกย่องนับถือและสนับสนุนจากนักการเมือง ผู้นำธุรกิจ ศิลปินนักดนตรีและประชาชนทั่วประเทศ ฮันนาห์เทย์เลอร์ ได้เห็นสิ่งที่มองไม่เห็น

บาร์นี่ (Barney.2015) ได้กล่าวถึง เขาเห็นสิ่งที่มองไม่เห็น คือ ภาพการคิดคำนึง ที่อยู่เบื้องหลังของจิตวิญญาณในคนที่ติดต่อเพื่อมนุษย์ จากการร่วมประชุมวิชาการในฟิลาเดลเฟีย ประเด็น ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เขาได้เล่าถึงเหตุการณ์ที่เขาเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น คือ ในช่วงที่ทำงาน เพื่อช่วยเพิ่มคุณภาพสตรีที่ยากจน เขาพักอยู่ห่างจากพื้นที่นั้นประมาณ 15 ไมล์ ไม่มีรถเมล์หรือรถอะไรเลย ในคืนหนึ่งมีหญิงชื่อเดซี่มาเคาะประตูเรียกพร้อมถือผ้าพันคอมา 1 ผืน แล้วถามเขาว่า “คุณจะซื้อไหม” ชายส่ง ราคา 25 เหรียญ เขาตอบตกลง เธอได้ถามต่อว่า “ ถ้าฉันนำมาอีกคุณจะยังซื้อไหม” ขอบตอบตกลงเช่นเดิม พอคืนวันต่อมามีเสียงเคาะประตูอีก เดซี่ เธอมาพร้อมผ้าพันคอ 2 ผืน และบนหลังเธอแบกลูกชายวัย 2 ขวบไว้ด้วย บาร์นี่ จึงเห็นสิ่งที่มองไม่เห็นคือ ตั้งแต่เธอกลับไป เธอต้องไม่นอนเลย ต้องนั่งทำผ้าพันคอนี้ เพราะว่า 1 ผืนใช้เวลา 12 ชั่วโมง ได้ 2 ผืน ใช้เวลา 24 ชั่วโมง แล้วเธอต้องเดินทางทำมาระยะทางถึง 15 ไมล์

สรุปได้ว่า การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการระลึกรู้เรื่องราวจากการเชื่อมโยงสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมสู่สิ่งที่เป็นนามธรรมอันเกิดจากความรู้สึกนึกคิด ความใส่ใจ การคิดอย่างใคร่ครวญ ความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจของความเป็นครู ที่มีต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและประชาชน

3.5.4.2 แนวคิดของการเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น

ในการศึกษาการเห็นสิ่งที่มองไม่เห็น เป็นคุณลักษณะพิเศษที่สำคัญของภาวะผู้นำ แต่ยังมีการศึกษาไม่แพร่หลายนัก จึงได้นำแนวคิด ของ แจ็ค หม่า (Jack Ma. Online) ซึ่งเป็นนักธุรกิจชาวจีนคนแรกที่ประสบความสำเร็จและร่ำรวยมหาศาล จากการที่เขาไม่เป้าหมายของชีวิต ตั้งแต่วัยเรียนเขามองเห็นช่องทางของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ในขณะที่นั้นยังไม่แพร่หลายสำหรับการเรียนภาษาอังกฤษในประเทศจีน แต่ด้วยมุมมองและแนวคิดที่ แจ็ค หม่า มองเห็นแต่คนอื่นมองไม่เห็น เขาใช้เวลาตลอด 9 ปี อาสาเป็นไกด์พาทัวร์ให้ฟรี เพื่อต้องการฝึกฝนการใช้ภาษาอังกฤษ ปัจจุบันนี้ แจ็ค หม่าเป็นผู้ใช้ภาษาอังกฤษได้ดีมาก สามารถใช้เป็นเครื่องมือนำทางในเส้นทางธุรกิจได้อย่างมหาศาล ซึ่งได้กล่าวถึงผู้นำในแบบของ แจ็ค หม่า (Jack Ma) ไว้ดังนี้ คือ

1) ไม่ควรเปรียบเทียบความสามารถของผู้นำกับพนักงาน เพราะความสามารถในสองตำแหน่งล้วนแตกต่างกัน ผู้นำนั้นต้องมองเห็นโอกาส ในการทำธุรกิจ โอกาสในการเปิดบริษัท โอกาสในการตั้งองค์การ ส่วนพนักงานนั้น เลือกว่าจะทำงานเพื่อเงินหรือค่าตอบแทนตามที่พึงพอใจ ส่วนผู้นำจะเลือกพนักงานที่ทำงานเก่ง มีฝีมือสูง

2) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่มากกว่าพนักงาน วิสัยทัศน์ของผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่ตัดสินใจความสามารถในการเติบโตขององค์กร ยิ่งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลย่อมพัฒนาองค์กรยิ่งมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเท่าไร เราจะสามารถรวบรวมคนเก่งๆได้มากขึ้นเท่านั้น เพราะวิสัยทัศน์บางอย่างนั้นอาจจะมีแต่คนเก่งๆเท่านั้นที่เข้าใจ

3) ผู้นำต้องอดทน จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจพนักงาน ความอดทนของผู้นำนั้นต้องมากเป็นพิเศษ เพราะผู้นำนั้นต้องคอยแบกรับสิ่งต่างๆไว้ และต้องคอยจัดการให้เป็นไปตามที่ควรจะเป็น พนักงานส่วนใหญ่จะรู้เพียงว่าทำงาน แต่ผู้นำนั้นจำเป็นต้องรู้ถึงการเติบโตและความกดดันภายนอกด้วย ผู้นำต้องประสบปัญหามากกว่าคนธรรมดาทั่วไปมากมาย ต้องคลี่คลายปัญหา ต้องมีวาทศิลป์ ศิลปะในการพูดชักจูง สร้างแรงบันดาลใจ

จะเห็นได้ว่า การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล คือการมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นหรือคนทั่วไปมองไม่เห็น จึงจะส่งผลให้ความเป็นผู้นำองค์กรที่เติบโตและประสบความสำเร็จ

3.5.4.3 ความสำคัญของการเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น

คุณสมบัติของผู้นำที่ดีคือ มีวิสัยทัศน์ หากแปลความหมายเป็นความเข้าใจแบบไทย คือ การเป็นคนเห็นสิ่งที่มองไม่เห็น จากงานวิจัยของ ชาลี (Chary.2007) ได้ทำวิจัยโดยการสัมภาษณ์นักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จที่สุด จำนวน 7 คน พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 7 คนนั้นมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม จากการคิดนอกกรอบและคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง หรือมองเห็นเส้นทางธุรกิจที่เป็นแนวใหม่ แตกต่างจากตระกูลเดิม หรือยังไม่มีเคยมีมาก่อนในประเทศอินเดีย สอดคล้องกับ นักคิดระดับโลกที่ประสบความสำเร็จจากการมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น เช่น สตีฟ จ๊อบส์ (Steve Jobs) ผู้บริหารของบริษัทแอปเปิล (Apple) ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถสร้างวิสัยทัศน์นั้นให้เกิดได้จริง ทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ Mac Book, Ipod, Iphone, Ipad ซึ่งเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากความฝัน ที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน บิล เกตต์ (Bill Gate) ผู้ก่อตั้ง Microsoft มาร์ค ซัคเคอร์เบิร์ก ผู้ก่อตั้ง เฟสบุค (Facebook) มีแนวคิดว่ายอยากประสบความสำเร็จ ต้องฝันให้ไกลแล้วไปให้ถึง ส่วนเจฟฟ์ เบโซส์ (Jeff Bezos) ผู้คิดและให้กำเนิด ร้านขายหนังสือออนไลน์อเมซอน (Amazon.com) ร้านขายหนังสือออนไลน์แห่งแรกที่ใหญ่ที่สุด ในขณะที่คนอื่นมองว่าเป็นไปไม่ได้ ในปัจจุบันเรื่องของอีบุค (E-book) เป็นที่นิยมกันมากด้วย และบริการที่คนอื่นทั่วไปมองไม่เห็นว่าจะมีการเติบโตยิ่งใหญ่จนทุกวันนี้ คือ โฮวาร์ด ชูลท์ซ (Howard Schultz) ผู้ที่ทำให้ร้านกาแฟ สตาร์บัค (Starbuck Coffee) ที่มองเห็นอนาคตที่สดใส ทั้งๆที่เจ้าของเดิมไม่เห็นด้วยและมองไม่เห็นความเติบโตได้ขนาดนี้ เขาเปลี่ยนฝันให้เป็นจริง โดยการปฏิวัติวงการด้วยการเสิร์ฟกาแฟคัดคุณภาพเยี่ยมไปพร้อมกับ การสร้างบรรยากาศอันรื่นรมย์ของคีนวันแห่งอดีต (ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร.2016 ออนไลน์)

3.5.5 ความเข้าใจ (Insight)

3.5.5.1 ความหมายของความเข้าใจ

ธนา นิลชัยโกวิทย์ :และ อติศร จันทรสุข (2559: 139) กล่าวไว้ว่า หมายถึง การเข้าใจอย่างลึกซึ้งของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างลึกซึ้งราวกับว่า เราเข้าไปนั่งในใจเขา เข้าใจว่าทำไมเขาจึงคิด จึงรู้สึกและกระทำเช่นนั้น ในสถานการณ์นั้นๆ เพื่อรับรู้สภาวะภายในตัวของอีกฝ่ายหนึ่งได้อย่างแจ่มชัดตามความเป็นจริง เป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และเป็นองค์รวมทางความคิด การสัมผัสได้ด้วยใจ และด้วยความรู้สึกที่เกิดขึ้นในกาย แต่เมื่อรู้สึกแล้วก็กลับมาตั้งอยู่ในความสงบ และมีใจเป็นกลางได้ ไม่หวั่นไหวและคล้อยตามอารมณ์นั้น หรือ หมายถึง การเข้าใจถึง ความสามารถที่จะเชื่อมสัมพันธ์กับอีกฝ่ายหนึ่งจากใจถึงใจ คือสามารถรับรู้และเข้าไปสัมผัสได้ ถึงการรับรู้และสัมผัสของเราทำให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเกิดความรู้สึกอบอุ่น สัมผัสได้ถึงความรักความเมตตาและความเข้าใจ ตลอดจนสามารถสื่อสารหรือจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ทั้งความคิดที่ลึกซึ้งและความรู้สึกละเอียดอ่อน

ทัศนีย์ สุริยะชัย.(2554: 6) กล่าวไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ รู้เหตุและผลของการแสดงทางอารมณ์ สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง มีความมั่นใจในคุณค่าและความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (Emotional awareness) การประเมินตนเองตามความเป็นจริง (Accurate self-assessment และการมีความมั่นใจในตนเอง (Self-confident)

ชาลี (Chary.2007) กล่าวไว้ว่าความเข้าใจในความต้องการจำเป็น (Understanding inarticulate needs) คือลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของการคาดการณ์ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกล การสร้างสิ่งใหม่หรือทางเลือกใหม่ สำหรับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถรับรู้และเข้าใจความต้องการคนหรือผู้รับบริการได้

สรุปได้ว่า ความเข้าใจ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความสามารถเชื่อมสัมพันธ์กับอีกฝ่ายหนึ่งด้วยใจ มีการรับรู้และเข้าใจความต้องการของคนหรือผู้รับบริการได้ สร้างโอกาส การมองการณ์ไกล การสร้างสิ่งใหม่หรือทางเลือกใหม่ ให้กลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน

3.5.5.2 ความสำคัญของความเข้าใจ

บาร์นี่ ; และคนอื่นๆ (Barney; et al.2015) สรุปไว้ว่า ความเข้าใจนั้นเกิดจากการตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่นซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ตระหนักรู้เรื่องราวรอบๆตนเองและผู้อื่น (Shift in awareness surrounding self-other) ด้วยการตั้งคำถามในสิ่งที่เห็นกับการเชื่อมโยงแห่งคุณค่า การมองเห็นวิธีการใหม่ (seeing of things in new ways) ที่เกิดจากแรงบันดาลใจภายในของ

จิตวิญญาณ (Spirituality) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependent) เพื่อช่วยกันดูแลและห่วงใย ทรัพยากรและความสมดุลของโลก และการมีสติ (Conscious) ทำให้เกิดการเรียนรู้จากภายใน (Inner)

สุเมษย์ หนกหลัง (2558) ได้วิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารรถ ในการเผชิญหน้าอุปสรรคของนักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ความสามารถในการเผชิญการพินาศอุปสรรคของนักศึกษาครู 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเข้าใจ ด้านการควบคุม ด้านการมองสาเหตุ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอดทน

ธนา นิลชัยโกวิทย์ :และ อติศร จันทรสุข. 2559:140-141) กล่าวไว้ว่า ความเข้าใจ สามารถส่งผลหลายประการ ได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างในแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากความเคารพ ความรักและความเมตตาอย่างแท้จริง การช่วยให้สามารถรับรู้ปัญหา ความต้องการและ ศักยภาพในตัวของผู้เข้าร่วมนั้น ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับกลุ่มได้ ตามความเป็นจริง และ มีความห่วงใยต่อการรับรู้ความรู้สึก ทำให้สามารถรับรู้ความเป็นไปในแต่ละช่วงขณะของกลุ่มและ สัมผัสถึงโลกภายในของสมาชิกแต่ละคน

3.5.5.3 แนวคิดของความเข้าใจ

เดวิด (David. 2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ที่เป็น พื้นฐานสำคัญของความเข้าใจ คือ การเป็นผู้ที่ให้ความสนใจผู้อื่น (Others' interest) การมีความ มุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Determined resolve) และการมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)

ความเข้าใจตามแนวคิดของชาลี (Chary.2007) คือ การสัมผัสรับรู้ในสิ่งที่ เป็นนามธรรม (Touching the untouchable) มีลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับรู้ ความเข้าใจ และการเข้าถึงผู้อื่น การรับรู้ถึงความคิด ความรู้สึกด้านจิตใจ และจิตวิญญาณที่รับรู้ถึงความรู้สึกของ ผู้อื่นได้

คิชชอร์; และแนร์ (Kishore ; Nair. 2013: 61) เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความ เข้าใจของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น คือการมีพื้นที่สำหรับขับเคลื่อนแนวคิดตามความต้องการและสนใจ เป็นการสร้างความแตกต่างให้กับชีวิตของการทำงานเพื่อสวัสดิการของทุกคน โดยมีหลักการของภาวะ ผู้นำแบบเหนือชั้น ที่เน้นความเข้าใจ (insight) ความเห็นอกเห็นใจ (compassion) ความจริงใจ (genuineness) และความเยียบสงบ (tranquility) เป็นแนวคิดพื้นฐานด้านศีลธรรมที่แข็งแกร่ง เป็นองค์การที่ไม่ได้หวังเพียงผลกำไรตามกลยุทธ์เท่านั้น แต่เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ระดับโลกที่ ครอบคลุมสวัสดิการเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของมนุษยชาติ

กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2557: 246) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ของทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล เกิดจากองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครูเป็นอันดับแรกรองลงมา คือ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของครู และองค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำของครูซึ่งมีค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ มีความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความเข้าใจ คือ พื้นฐานของการเชื่อมสัมพันธ์แบบใจสู่ใจ เป็นการรับรู้ที่เข้าไปสัมผัสได้ถึงความรู้สึกและทำให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเกิดความรู้สึกอบอุ่น สัมผัสได้ถึงความรัก ความเมตตาและความเข้าใจ สามารถสื่อสารหรือการเรียนรู้ที่ได้ทั้งความคิดที่ลึกซึ้งและความรู้สึกที่ละเอียดอ่อน

3.5.6 ความใส่ใจ (Attention)

3.5.6.1 ความหมายของความใส่ใจ

ความใส่ใจ หมายถึง กระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่เลือกจะเข้าไปใส่ใจหรือมีสมาธิในอะไรอย่างหนึ่งเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยที่ไม่สนใจสิ่งอื่น (วิกิพีเดียออนไลน์ th.m.wikipedia.org)

แอนเดอร์สัน (Anderson. 2004: 519) กล่าวว่า เป็นกระบวนการทางพุทธิปัญญาเกี่ยวกับการเลือกใส่ใจหรือมุ่งเน้นด้านหนึ่งของสภาพแวดล้อมโดยไม่สนใจกับสิ่งอื่นๆ ในความใส่ใจนี้ยังถูกอ้างอิงว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประมวลผล

ซาร์เตอร์;และคนอื่นๆ (Sarter; et al.2003) กล่าวว่า เป็นชุดของกระบวนการทางด้านพุทธิปัญญา ที่ทำให้บุคคลสามารถรับ จำแนกและดำเนินการต่อสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสม โดยทำให้ระบบการรับรู้ลึกซึ้งของร่างกายไวต่อการค้นคว้าหรือรับสิ่งเร้าที่เลือก โดยปรับการทำงานของสมองเพื่อมุ่งให้เกิดความมีสติตื่นรู้

สรุปได้ว่า ความใส่ใจ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการคิดคำนึง การพิจารณาอย่างสนใจ การปฏิบัติตามที่สมควร ความสนใจ ความตั้งใจและการปฏิบัติด้วยความรัก ความเมตตา กรุณาปรานี และความเอาใจใส่

3.5.6.2 ความสำคัญของความใส่ใจ

ความใส่ใจ เป็นทักษะที่สำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การถาม การทวนคำถาม การสะท้อนความรู้สึก การตีความให้กระจ่าง การสรุปความ การใช้ความเงียบให้เป็นประโยชน์

พระทรัพย์ฐ มหาวิโร บุญพิฟ้า. (2553: 187-188) กล่าวว่า พฤติกรรมด้านจิตใจที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ด้วยจิตใจที่สุภาพอ่อนโยน มองโลกในแง่ดี มีความรัก ความเมตตา กรุณา แก่ตนเองและผู้อื่น มีความสุขุมรอบคอบและรับฟังผู้อื่น สำหรับด้านปัญญา มีการฟังอย่างลึกซึ้ง การคิดพิจารณาอย่างใคร่ครวญทำให้เกิดความเข้าใจ สามารถรู้เท่าทันอารมณ์และความคิดของตนเอง ด้วยปัญญา และด้านสังคมเกิดความรักความเข้าใจผู้อื่น เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งและสร้างสันติภาพ นับว่าเป็นพื้นฐานของความใส่ใจ

สมสิทธิ์ อัสตรนธิ์;และกาญจนา ภูครองนาค (2555: 3) กล่าวถึง การใส่ใจอย่างลึกซึ้งไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาที่เป็นการศึกษาที่ให้ความใส่ใจอย่างลึกซึ้งและครบถ้วนครอบคลุมในทุกมิติของความเป็นมนุษย์ ที่รวมถึงมิติเชิงกายภาพ มิติเชิงจิตใจและมิติเชิงจิตวิญญาณที่เป็นความเป็นจริงด้านใน เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง อย่างลึกซึ้งในระดับจิตสำนึก เกิดปัญญาตื่นรู้และมีความรักความเมตตา ความกรุณาปรานี ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การและสังคม

การศึกษาเรื่องการเพิ่มความใส่ใจของนักเรียนจ่านาวิกโยธินโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ฝึกการเคลื่อนไหวของตา แบบติดตามวัตถุ: การศึกษาศักยภาพสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ ของดุสิต โพธิพันธ์ (2559: 16) พบว่า โปรแกรมฝึกการเคลื่อนไหวของตา แบบติดตามวัตถุ เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานของสมองในการเพิ่มศักยภาพของสมอง การฝึกบริหารสมอง เพื่อเพิ่มความแข็งแรงยืดหยุ่นของเซลล์ประสาทสมอง เพื่อเพิ่มความใส่ใจได้อย่างสะดวกและประหยัด

3.5.6.3 แนวคิดของความใส่ใจ

แนวคิดของความใส่ใจ เดวิด (David. 2003) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย การเป็นผู้ที่ให้ความสนใจผู้อื่น (Others' interest) การมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Determined resolve) และการมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) สำหรับ แอคเคอร์แมนและแมคเคนซี (Ackerman; & Mackenzie. 2006: 66-70) กล่าวถึงลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะกับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีมันฝึกตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ เป็นแบบอย่างในการประสานความร่วมมือ ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตนและเข้าใจความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากภารกิจของโรงเรียน สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ ทางเพ็ง;และประยุทธ ชูสอน (2557: 16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การรับรู้ความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitivity to others) คือ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อบุคคลอื่นด้วยการสื่อสารเพื่อให้คนอื่นรับรู้ถึงความรู้สึกได้ มีความโดดเด่น (Dominance) ในการบริหารจัดการที่ดีและยอมรับความคิดเห็น

เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยไม่ใช้อำนาจกดขี่ข่มเหงหรือบีบบังคับ มีความซื่อสัตย์ (Integrity) จริใจ มีคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นผลให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในความซื่อตรงและมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ที่สามารถในการปรับความคิด ความรู้สึกเพื่อการปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้บ่งบอกถึงความใส่ใจกับบุคคลอื่นหรือคนในองค์กรเพื่อรับรู้ ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (ออนไลน์) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่ดีในต่างประเทศ ไว้ดังนี้ คือมีความใส่ใจ ด้านการเรียนการสอนและการดูแลผู้เรียน กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ในแต่ละ ครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ ใช้ทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน ใช้ทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี มีการสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง มีความคาดหวังต่อผู้เรียนสูง มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความรักเด็กและรักการสอน เป็นมิตรและมีความไว้วางใจต่อผู้เรียนสูง

ความกรุณาปรานี (Compassion)

ธนา นิลชัยโกวิทย์ :และ อติศร จันทรสุข (2559: 152) คือการสร้างบรรยากาศ ของความรักความเมตตา ความไว้วางใจ ความเข้าใจและการยอมรับ รวมทั้งความเกื้อหนุนซึ่งกันและ กันบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ เพื่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมและบริบทที่ เกื้อกูลต่อการเรียนรู้

ความรัก ความเมตตา ความกรุณาปรานี เป็นสิ่งที่มนุษย์เราสามารถรับรู้ได้ด้วย อายตนะต่างๆ และด้วยใจที่เปิดรับ การสร้างบรรยากาศของความรักความเมตตา จึงเกิดขึ้นได้ด้วย หลายลักษณะ ทั้งทางวาจา ท่าทีและการสัมผัส และความรู้สึกที่สื่อสารออกมาสัมผัสได้ด้วยใจ แต่สิ่ง สำคัญคือ ต้องมาจากความจริงใจ หรือมาจากความรักความเมตตาภายในตนอย่างแท้จริง ความรัก ความเมตตา มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ (ธนา นิลชัยโกวิทย์ :และ อติศร จันทรสุข (2559: 80) ด้วยเหตุผล ดังนี้ คือ

1) บรรยากาศของความรักความเมตตา ที่ช่วยสร้างการเรียนรู้ซึ่งเป็นพื้นที่ปลอดภัย สำหรับผู้ร่วมเรียนรู้ เกิดความรู้สึกไว้วางใจ กล้าเปิดเผยตนเอง และเผชิญในแง่มุมของ ความเป็นจริงในตนเอง

2) บรรยากาศของความสัมพันธ์ด้วยความรักความเมตตาอย่างบริสุทธิ์ใจ ที่อยู่บนพื้นฐานของการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นแบบอย่าง การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น เกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวก

3) บรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้างช่วยให้เกิดการผ่อนคลาย พร้อมทั้งจะเรียนรู้

4) บรรยายภาพของความรักความเมตตา ความเข้าใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่เรียนรู้ร่วมกัน เป็นประสบการณ์เชิงบวก ที่จะช่วยบ่มเพาะความรู้สึกที่ดีงาม ความเชื่อมั่นในมนุษย์และในตนเอง

แนวคิดความกรุณาปรานี (Compassion)

“ฉันสร้างบรรยายภาพของความกรุณาปรานี (Compassion) ความไว้วางใจ ความเข้าใจและการยอมรับ รวมทั้งการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน บนฐานของความเชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ฉันเชื่อว่าความเคารพในตัวผู้อื่นช่วยให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ไว้วางใจ กล้าเปิดเผยตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกได้อย่างเต็มที่”เสียงสะท้อนคือ มีความรักความเมตตา ความกรุณาปรานี... (ทัศนีย์ จารุสมบัติ.2556: 123)

การสร้างบรรยายภาพของความรักความเข้าใจเป็นทักษะสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความเข้าใจ การยอมรับบนฐานความเชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ การที่ต่างคนต่างมารวมกลุ่มกัน ต่างเป็นคนที่แปลกหน้า การสร้างบรรยายภาพการเรียนรู้ที่รู้สึกว่าคุณทุกคนเป็นคนดี มีอะไรดีในตนเองที่จะนำมาเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการสร้างความมั่นใจว่าหากเราวางใจในการเข้าถึงซึ่งลักษณะสำคัญของความเป็นมนุษย์ นั่นคือความรักความเมตตา (ศักดิ์ชัย อนันต์ตรีชัย; และคนอื่นๆ 2557: 204)

สรุปได้ว่า ความกรุณาปรานี ประกอบด้วย มีการคิดคำนึงถึงใจเขาใจเรา ความเข้าใจผู้อื่น เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนา ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียนมีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานและ มีความใส่ใจเรื่องราวของคนรอบข้างในสังคม

3.5.7 ความกล้าหาญ (Courage)

3.5.7.1 ความหมายของความกล้าหาญ

ความกล้าหาญ (Courage) กอฟฟี่และโจนส์ (Goffee; & Jones.2006) กล่าวว่าหมายถึง ความกล้าหาญเป็นการแสดงออกมาเพื่อยืนหยัดในสิ่งที่ตนเองมีความเชื่อมั่น ที่จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ของตนเองกับบุคลากรในองค์กรเพื่อกำหนดทิศทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความกล้าหาญ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2552: 363) หมายถึง ความสามารถในการเผชิญหน้ากับความกลัวอันตราย ความเสี่ยง ความไม่แน่นอน เป็นความกล้าภายในที่สามารถทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเป็นธรรมแม้ว่าจะต้องพบกับการต่อต้าน ขัดขวางหรือบั่นทอนกำลังใจ

ความกล้าหาญทางจริยธรรม (Moral Courage) (พุทธทาส. ออนไลน์) หมายถึง การมีความกล้าที่จะใช้ปัญญาเพื่อการคิด การพูด และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามอย่างอาจหาญ ตรงไปตรงมาและปราศจากอคติโดยประการทั้งปวง

สรุปได้ว่า ความกล้าหาญ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง การกระทำที่แสดงออกในทางที่ควรและเป็นการแสดงออกเพื่อผดุงความถูกต้องโดยไม่ต้องเกรงกลัว อิทธิพลใดๆ ความกล้าของผดลองถูก กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานที่มีความท้าทาย ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ มีมุมมองโลกในแง่ดีและ สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

3.5.7.2 ความสำคัญของความกล้าหาญ (Courage)

ความกล้าหาญทางจริยธรรมของครู คือ การที่ครูมีเจตยีนในการรักษาศีลธรรม มี 5 มิติ (พัคตริวิภา หน่อสุวรรณ. 2556: 1075) ได้แก่

- 1) บุคคลที่ครูแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมในโรงเรียน ได้แก่ การแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมของครูต่อผู้บริหาร การแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมของครูต่อเพื่อนร่วมงาน การแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมของครูต่อผู้ปกครอง และการแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมของครูต่อนักเรียน
- 2) หลักการที่ครูยึดมั่นในการแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความเคารพ
- 3) การรับรู้ว่าสถานการณ์ทางศีลธรรมของครูที่จะต้องแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรม ได้แก่ การประเมินสถานการณ์ การตรวจสอบคุณค่าและการไตร่ตรองถึงอันตราย
- 4) พฤติกรรมการแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรม ได้แก่ การแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมโดยการพูดและการแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมโดยการกระทำ
- 5) ความอดทนต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรม คือ การยอมเผชิญกับความยากลำบาก

3.5.7.3 แนวคิดของความกล้าหาญ (Courage)

ความกล้าหาญ กูลด์ (Goud.2013: Online) ได้แบ่งความกล้าหาญออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

- 1) ความกล้าหาญทางกาย (Physical Courage) หมายถึง ความกล้าที่ต้องเผชิญอันตรายหรือความเสี่ยงทางกายที่มีความสัมพันธ์กับความแข็งแกร่งของร่างกาย ใช้ความอดทน ความระลึกถึงที่ต้องตระหนกอยู่เสมอ

2) ความกล้าหาญทางสังคม (Social Courage) หมายถึง ความกล้าหาญในการแสดงปฏิกิริยาการแสดงออกในการกระทำต่อปัญหาของสังคมที่ก่อผลกระทบต่อคนในสังคมและชุมชน

3) ความกล้าหาญทางสติปัญญา (Intellectual Courage) หมายถึง ความกล้าแสดงออกถึงความตั้งใจจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดที่ท้าทายเพื่อการค้นหาคำตอบ อันอาจเป็นสิ่งที่เรารู้แต่ในสังคมสงสัยหรือหาทางออกไม่ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือก่อความเสียหาย โดยความกล้าที่จะพูดถึงต้นเหตุของการเกิดปัญหาอย่างแท้จริงได้

4) ความกล้าหาญทางจริยธรรม (Moral Courage) หมายถึง ความกล้าหาญในการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง โดยอาจมีความเสี่ยงต่อการต่อต้านหรือข่มขู่หรือการทำลาย ซึ่งเป็นความกล้าที่จะก้าวข้ามความกลัวเพื่อยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

5) ความกล้าหาญทางอารมณ์ (Emotional Courage) หมายถึง ความกล้าหาญในการแสดงออกทางอารมณ์ทางบวก การมองโลกในแง่ดี การเข้าใจคนและสถานการณ์

6) ความกล้าหาญทางจิตวิญญาณ (Spiritual Courage) หมายถึง ความกล้าหาญที่เกิดขึ้นท่ามกลางสิ่งที่เป็นความศรัทธาอย่างมีจุดหมายในการดำเนินชีวิต จะเป็นมิติในด้านศาสนา ความเชื่อ ความศรัทธาที่กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ตนเชื่อมั่นและศรัทธา

องค์ประกอบความกล้าหาญทางจริยธรรมของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในหลักการ (Moral principles) ด้านการรับรู้สถานการณ์ทางจริยธรรม (Moral situation) ด้านการแสดงออกทางจริยธรรม (Moral behavior) ด้านความสามารถในการอดทนต่อภัยคุกคาม (Endurance of threats) (พัคทวีภา หน่อสุวรรณ. 2556: 1076)

การศึกษาอิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ของ ธิติ ธิตีเสรี (2557: 106) พบว่า ความกล้าหาญของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมในระดับมาก สำหรับด้านความกล้าหาญที่รับผิดชอบจากการกระทำของตนอยู่ในระดับมาก ส่วนความกล้าหาญต่อสิ่งที่ท้าทายนั้นอยู่ในระดับน้อย

การศึกษาแนวทางการสร้างความกล้าหาญทางจริยธรรมในสังคมไทยของ พระปริยัติธาดา (2559) พบว่า สังคมไทยมีองค์ความรู้ในทางจริยธรรมมากมายจากพุทธศาสนา แต่มีการปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงส่วนน้อย เพราะขาดความกล้าหาญทางจริยธรรม คือความกล้าคิด กล้าพูดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สำหรับคุณลักษณะที่ดีของผู้กล้าหาญทางจริยธรรม ที่ควรปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กเพื่อให้เป็นลักษณะประจำตัวอย่างยั่งยืนตลอดชีวิต คือลักษณะของคุณธรรม 7 ประการ คือ ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การควบคุมตนเอง (Self Control) ความเมตตา (Kindness)

ความรับผิดชอบชั่วดี (Conscience) ความอดทนอดกลั้น (Tolerance) ความยุติธรรม (Fairness) และการเคารพนับถือตนเองและผู้อื่น (Respect)

ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ความหมายของความรับผิดชอบ (Responsibility)

พระครูวิทิศาสนาทร (ออนไลน์) ให้ความหมายความรับผิดชอบของครู หมายถึง บทบาทหน้าที่ของครูในปัจจุบัน ที่จำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน แทนที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เหมือนก่อน ครูในอนาคตของผู้เรียน ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองว่า นอกจากการอบรมสั่งสอนผู้เรียนแล้ว ยังต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างและเป็นที่พึ่งของผู้เรียน

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึง พันธะผูกพันในหน้าที่หรือองค์การ ต่อเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายโดยมีระบบที่ผู้มอบหมายสามารถตรวจสอบและประเมินผลงานได้ เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษผู้ที่ได้รับมอบหมายงานได้

ความรับผิดชอบ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.ออนไลน์) หมายถึง การเอาใจใส่ การปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ รับผิดชอบ โดยยอมรับการตรวจสอบและพร้อมที่จะรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบอย่างกล้าหาญ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความใส่ใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำ ทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ความสำคัญของความรับผิดชอบ (Responsibility)

ครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญมาก ที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่การมีสติ ครูต้องมีสติรู้ตัวอยู่เสมอเช่นกัน เพื่อให้แน่ใจว่า จังหวะการพูดหรือจังหวะการเคลื่อนไหวทางกายภาพของครูสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนกลับมาสู่การมีสติได้เสมอ จิตใจที่สงบจะนำมาซึ่งการรับฟังกันอย่างลึกซึ้ง เกิดการคิดอย่างใคร่ครวญ สามารถรับรู้และเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นหรือสิ่งต่างๆ ได้ง่ายขึ้น สามารถยกระดับความฉลาดด้านจิตวิญญาณและความฉลาดด้านอารมณ์ ให้เห็นคุณค่าของสรรพสิ่ง น้อมนำสิ่งที่ดีงามเข้ามาสู่จิตใจได้สำนึก เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้อยู่ในภาวะคลื่นสมองต่ำ และพร้อมสำหรับการเรียนรู้ (วิเชียร แก้วกำบัง. 2558: 99-100)

ความรับผิดชอบของครู ในบทบาทหน้าที่ของครูในอนาคต จำเป็นต้องมีทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน แทนที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เหมือนก่อนครูในอนาคตของผู้เรียน ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองว่า นอกจากการอบรมสั่งสอนผู้เรียนแล้ว ยังต้องประพฤติตนเป็น

แบบอย่างและเป็นที่พักพิงของผู้เรียน เพราะครูเปรียบเสมือนพ่อแม่คนที่สอง ซึ่งสิ่งแรกที่ครูต้องทำคือ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียนเห็น เป็นครูที่ดีไม่มีอบายมุข ไม่ทำตัวให้เสื่อมเสียต่อวิชาชีพครู และต้องเป็นครูยุคใหม่ที่พร้อมเข้ารับการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้ได้ มาตรฐานสากล เนื่องจากการจะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นเยาวชนที่ดีในอนาคตได้ตัวครูก็ต้องเปลี่ยนแปลง ตัวเองให้มีวิถีชีวิต ที่ทันสมัยก่อน ไม่ใช่แค่มุ่งทุกอย่างไปที่ผู้เรียนเพียงอย่างเดียว ครูที่ดีจึงนับเป็น ปุชนิยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการให้การศึกษาระียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ ส่งเสริมให้ศิษย์มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ ความชำนาญ ทางด้านเทคโนโลยี และภาษาต่างๆ ตลอดจน เป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่สั่งสอนอบรมให้ผู้เรียนได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพที่สุจริต เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว รวมทั้งนำพาสังคมประเทศ ดังนั้น ครูต้องมีสำนึกในความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ความเป็นครู ซึ่งเป็นวิชาชีพที่ได้รับการ ยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้ (พระครูวิจิตตศาสนาทรร. ออนไลน์)

- 1) ทักษะการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ผู้เรียนกำหนดรู้ เป้าหมายและคิดได้ด้วยตนเอง
 - 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนหาความรู้ได้ด้วยตัวเองและด้วยการลงมือปฏิบัติ
 - 3) ทักษะการคัดเลือกความรู้ ตามสภาพแวดล้อมจริง
 - 4) ทักษะการสร้างความรู้ ใช้เกณฑ์การทดสอบและตรวจสอบความถูกต้อง
- อย่างไร ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน
- 5) ทักษะการส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็น หรือตกผลึกทางความคิด
 - 6) ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เครื่องมือและสื่อ/เทคโนโลยี
 - 7) ทักษะในการประเมินผล
 - 8) จิตวิญญาณความเป็นครู
 - 9) เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้องไม่หยุดนิ่งที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเสมอเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อไว้จัดการเรียนรู้
 - 10) เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง เพราะสังคมที่เปลี่ยนไป หลายสิ่งหลายอย่างไม่เหมือนอดีต ครูต้องทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงและไตร่ตรองเพื่อนำสิ่งใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้
 - 11) สร้างกำแพงคุณธรรม ซึ่งเป็นอีกประการหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้ จิตวิญญาณ
- ความเป็นครู คือครูต้องเป็น ผู้มีคุณธรรม ซึ่งจะเป็นคำสั่งสอนด้วยแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้เป็นอย่างดี เพราะผู้มีคุณธรรมย่อมเป็นผู้เจริญ

12) ให้นำความดีแก่ผู้เรียนและศิษย์ ครูไม่เพียงให้วิชาความรู้เท่านั้น แต่การเป็นที่พึงทางใจ สามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดี ยิ่งหากเป็นที่พึ่งทางจิตวิญญาณหรือมโนธรรมด้วยแล้ว ยิ่งทรงคุณค่ามหาศาล

13) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity, Creation, Creating, Creative Thinking) เป็นหนึ่งใน ทักษะสำคัญของครู ที่ได้รับการกำหนดให้เป็นทักษะที่จำเป็นจะต้องนำไปใช้ใน กระบวนการพัฒนาผู้เรียนในช่วงศตวรรษที่ 21

14) ครูต้องทำตนให้ศิษย์รัก หนักแน่นในจรรยา พัฒนาความรู้ อุดมสำหรับสร้างศิษย์ อดทนต่อคำหยาบคาย ขยายความลึกซึ้ง ไม่ดึงศิษย์ไปในทางเสียหาย

15) อยู่บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ โดตามสังคมรอบข้าง รู้จักคำว่า ขอโทษ ให้ภัย ผู้น้อยไหว้ผู้ใหญ่ เพื่อให้สังคมไทยกลับมาสู่ความเป็นประเทศแห่งคุณธรรม

แนวคิดของความรับผิดชอบ (Responsibility)

แนวคิดของความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของครู ตามทัศนะของท่านพุทธทาสภิกขุ (ออนไลน์) มีดังนี้

1) บทบาทของครู คือ ผู้นำทางจิตวิญญาณ ทั้งแก่บุคคลและสังคมใน 3 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 สอนให้รู้จักความรอดที่แท้จริง คือการดับทุกข์ ประการที่ 2 สอนให้รู้จักความสุขที่แท้จริง คือความสุขจากการทำหน้าที่ ในการทำหน้าที่นั้น ประกอบด้วย การบริหารชีวิตให้เป็นสุข และการใช้ชีวิตให้เกิดประโยชน์มากที่สุดทั้งตนเองและผู้อื่น และประการที่ 3 สอนให้รู้จักหน้าที่ที่แท้จริง คือ รู้จักหน้าที่ในฐานะที่เป็นสิ่งสูงสุด รักที่จะทำและมีความสุขในการทำหน้าที่

2) ครูเป็นผู้สร้างโลก บุคคลในโลกจะดีหรือเลว ก็เพราะการศึกษาและผู้ให้การศึกษา ก็คือครู ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้สร้างโลกในอนาคต โดยผ่านศิษย์ โลกที่พึงประสงค์ คือ โลกของคนดีอันเปรียบได้กับ (1) มนุษย์โลก คือ สร้างบุคคลที่มีจิตใจสูง (2) พรหมโลก คือ สร้างบุคคลที่ประเสริฐ รักเพื่อนมนุษย์ และมีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา และ (3) เทวโลก คือ สร้างบุคคลให้มี หิริ โอตตัปปะ

3) หน้าที่ของครู คือสร้างความอยู่รอดของสังคม โดยการให้การศึกษาที่สมบูรณ์ แก่ศิษย์ครบองค์สาม ได้แก่ การให้ความรู้ทางโลกคือ การเรียนหนังสือเพื่อพัฒนาสติปัญญา การเรียนวิชาชีพเพื่อให้สามารถอยู่รอด การให้ความรู้ทางธรรมเพื่อให้ใจอยู่รอดคือ พ้นจากการครอบงำของกิเลส เป็นมนุษย์คือใจสูง ใจสว่าง ใจสงบ และการให้รู้จักทำตนให้เป็นประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและสังคม

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ มีทักษะการจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบันและเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ

3.5.8 การคิดนอกกรอบ (Think out of the box)

3.5.8.1 ความหมายของการคิดนอกกรอบ

การคิดนอกกรอบ (วิกิพีเดีย ออนไลน์) หมายถึง การคิดอย่างแตกต่าง อย่างไม่เป็นไปตามแผนหรือการคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ๆ ไม่จำกัดความคิด ความรู้หรือความคิดเห็น

เอ็ดเวิร์ด (Edward. Online) ซึ่งเป็นผู้คิดค้นเทคนิคการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กลุ่มของวิธีการพร้อมทั้งเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ได้ระดมกัน เพื่อที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างไปโดยสิ้นเชิงจากวิธีการเดิมๆ ในการแก้ปัญหา การเข้าสู่ปัญหาเพื่อการแก้ไขนั้น จะเข้าด้านข้างมากกว่าที่จะเข้าด้านหน้า

การคิดนอกกรอบ (สำนักบรรณสารสนเทศ. ออนไลน์) ให้ความหมายไว้ คือ การคิดที่แตกต่าง ไม่เป็นไปตามระบบและแบบแผน เป็นการคิดที่สร้างมุมมองใหม่ๆ

พระชาลส์ วิทย์ ฐมวโร (ออนไลน์) ให้ความหมายของการคิดนอกกรอบไว้ คือ การคิดพิจารณาใคร่ครวญถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้เงื่อนไขบางประการให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุด

ชลธิป ชาญชัยฤกษ์ (ออนไลน์) ให้ความหมายของการคิดนอกกรอบไว้ว่า คือ การคิดอย่างสร้างสรรค์โดยไม่ยึดติดอยู่กับหลักการหรือข้อจำกัดเดิมๆ ซึ่งเชื่อกันว่าจะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างได้ผล

สรุปได้ว่า การคิดนอกกรอบ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ เป็นการคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ๆ ที่ไม่จำกัดความคิด ความรู้หรือความคิดเห็น เพื่อค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมๆ โดยสิ้นเชิง ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.5.8.2 ความสำคัญของการคิดนอกกรอบ

ความสำคัญของการคิดนอกกรอบ เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน ทั้งความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สอดคล้องกับ พัฒนา มรกตสินธุ์ (ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า การคิดนอกกรอบจะสำเร็จหรือไม่นั้น ประการแรกสุดคืออยู่ที่ความกล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิมๆ หรือไม่ การคิดเพื่อพัฒนาองค์การ การเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ให้กับบุคคลที่มีบทบาทในสังคมและองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

การสร้างบรรยากาศขององค์การให้เกิดความคิดนอกกรอบ (สมิต สัณยุกร.2557. ออนไลน์) มีดังนี้

1) การสร้างจิตสำนึก คือ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดสำนึกรับผิดชอบร่วมกันว่า การทำงานให้ก้าวหน้า จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพูดให้ผู้ฟังเกิดจิตสำนึกใหม่หรือเปลี่ยนจิตสำนึกที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถทำได้ทันทีทันใด จะต้องปลูกฝังด้วยกระบวนการที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ ด้วยสิ่งเร้าที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะค่อนข้างถาวรและอาจจำเป็นต้องใช้แรงเสริมอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

2) การวางระบบ องค์การต้องมีระบบที่กำหนดได้อย่างชัดเจนว่า การคิดปรับปรุงพัฒนางานใดๆ จะมีระบบรับรอง เพื่อปรับปรุงงานที่ละเล็กละน้อยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องตั้งแต่ต้น

3) การสร้างพื้นที่หรือตลาดนัดทางความคิด องค์การต้องจัดให้มีเวทีแสดงออกถึงความคิดนอกกรอบที่สร้างสรรค์ ด้วยการจัดให้มีการแสดงออกทางความคิดตามโอกาสและเหตุการณ์ ในระยะเวลาต่างๆ นอกจากการเปิดเวทีการนำเสนอความคิดใหม่ๆ แล้วต้องเปิดพื้นที่ในสื่อต่างๆ ทั้งระบบสื่อสารสิ่งพิมพ์ เช่น วารสารภายใน จดหมายท่อ และระบบเสียงตามสาย การแบ่งปันความรู้ รวมทั้งการส่งความคิดเห็นถึงกันในระบบอินเทอร์เน็ต ในรูปแบบของเฟสบุค (Facebook) ที่มีกระดานไว้เสนอความคิดเห็นต่างๆ อันจะทำให้เกิดความตื่นตัวและตื่นต้นกับความคิดนอกกรอบใหม่ๆ

4) วิธีสร้างแรงจูงใจให้เกิดนักคิด คือการกำหนดให้บุคลากร ต้องมีข้อเสนอแนะหรือมีการรายงาน มีการกำหนดสิ่งล่อใจจากความคิดนอกกรอบที่สร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจด้วยทัศนคติ ทำให้เกิดความคิดว่าแต่ละคนจะต้องสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวม

5) วิธีการใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การผลักดันโดยตรงให้เกิดความคิดนอกกรอบที่สร้างสรรค์ ด้วยวิธีการสังเกต หรือวิธีขายความคิดให้บุคลากรในองค์การเลือกหรือใช้วิธีร่วมกันคิดไปด้วยกัน จนกระทั่งเห็นว่าสถานการณ์เอื้ออำนวยให้เกิดความคิดนอกกรอบที่สร้างสรรค์ดำเนินไปด้วยตนเอง ก็ปล่อยให้มีความคิดนอกกรอบเกิดขึ้นโดยอิสระเสรี

6) วิธีทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง คือการที่ผู้นำต้องทำให้ทุกคนในองค์การเห็นประจักษ์ชัดว่า ผู้นำมีความคิดนอกกรอบที่พิสูจน์ได้เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง

7) วิธีให้อิสระและเวลา การให้อิสระเสรีภาพทางความคิด คือการไม่ควบคุมความคิด จะต้องให้มีเสรีภาพและความรับผิดชอบ (Freedom with responsibility) ควบคู่กันไป

8) วิธีการให้การยอมรับและการยกย่อง คือ มีการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในองค์กร การให้เกียรติ ให้ความเคารพจากการเป็นผู้มีความสามารถด้วยการยกย่องให้ปรากฏเป็นผู้ทรงคุณค่า และการยกย่องในความสำเร็จที่เกิดจากความคตินอกกรอบจะเป็นแรงบันดาลใจให้คตินอกกรอบอย่างสร้างสรรค์

3.5.8.3 แนวคิดของการคตินอกกรอบ

การคตินอกกรอบมีประโยชน์ ทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการคิดใหม่ๆ ที่ได้ผลมากกว่าเดิม ด้วยการคิดที่แตกต่างไปจากเดิม สำหรับการประยุกต์ใช้การคตินอกกรอบ (สมิต สัชฌุกร.ออนไลน์) สามารถใช้ประโยชน์ในการเพิ่มปริมาณความคิด ให้เป็นทางเลือกได้หลากหลาย มีดังนี้

1) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดจินตนาการที่ช่วยให้คิดและคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในวันข้างหน้า มีความคิดในการทดลองสิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่ทำติดต่อกันมา

2) พัฒนาค้น ซึ่งมีผลโดยตรงในการสร้างการเรียนรู้ แบบคิดใหม่ทำใหม่ด้วยความเชื่อมั่นในตนเองทำให้เกิดความรับผิดชอบสิ่งที่ตนเป็นเจ้าของความคิด มีความมุ่งมั่นรับผิดชอบให้ความคิดของตนนำไปสู่ความสำเร็จ มีความมานะและขยันอดทนมากกว่าการคิดแบบติดกรอบเดิม

3) พัฒนางาน การนำการคตินอกกรอบมาปรับปรุงและพัฒนางานเป็นสิ่งสำคัญ โดยการคิดนำเทคโนโลยี การพัฒนานวัตกรรมมาใช้ให้เกิดผล ด้วยมุมมองที่กว้างไกล ช่วยในการบริหารงานอย่างมีแผนงานและเป็นระบบ

4) พัฒนาองค์กร การคตินอกกรอบเป็นการสร้างจิตสำนึกต่อคุณภาพงาน การส่งเสริมการคตินอกกรอบเพื่อให้บุคลากรมีภาวะจิตที่ตื่นรู้และสามารถตอบสนองสิ่งเร้าในการทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตทั้งในการคิด ตัดสินใจในการร่วมทำงานเป็นทีมเพื่อการทำงานที่เข้มแข็งและเป็นการสนับสนุนกันและกันให้การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

5) เพิ่มประสิทธิภาพ การคตินอกกรอบทำให้เกิดผลได้มากขึ้นด้วยการใช้ปัจจัยในการทำงานเท่าเดิมหรือลดปัจจัยแต่สามารถเพิ่มผลผลิตได้

6) ทำให้เกิดประสิทธิผล การคตินอกกรอบแบบยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก จะช่วยให้การคตินอกกรอบได้รับการยอมรับ เพราะทุกองค์กรต้องการให้เกิด ให้มี ให้เป็นหรือให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์

3.5.9 การมีคุณธรรม (Morality)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงเปรียบเสมือน พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน ได้พระราชทานพระราชดำรัสไว้แก่ ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2522 ใจความว่า ลักษณะครูที่ดี 3 ประการคือ ความเป็นครูนั้นประกอบขึ้นด้วยสิ่งที่มีคุณค่าสูงหลายอย่าง อย่างหนึ่ง ได้แก่ **ปัญญา** คือความรู้ที่ดี ที่ประกอบด้วยหลักวิชาอันถูกต้อง ที่แน่นแฟ้นกระจ่างแจ้งในใจ รวมทั้งความฉลาดที่จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนกิจที่จะทำ คำที่จะพูดทุกอย่างได้โดยถูกต้อง ด้วยเหตุผล อย่างหนึ่ง ได้แก่ **ความดี** คือ ความสุจริต ความเมตตากรุณาเห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยเสมอหน้า อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ **ความสามารถ** ที่จะเผื่อแผ่ และถ่ายทอดความรู้ความดีของตนเอง ไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล ความเป็นครูมีอยู่แล้ว ย่อมฉายออกให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ด้วย ผู้ที่มีความเป็น ครูสมบูรณ์ในตัวนอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้วยังจะช่วยให้ทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมผัสพันธ์ เกี่ยวข้อง บรรลุถึงความดี ความเจริญไปด้วย”

3.5.9.1 ความหมายของคุณธรรม

สำนักราชบัณฑิตยสภา (2552: ออนไลน์) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรมะที่เป็นความดี ซึ่งคนควรมีประจำตน ธรรมะซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่มวลมนุษย

พุทธทาส (ออนไลน์) ให้ความหมาย คุณธรรม หมายถึง หลักความดีงาม ความถูกต้อง ที่แสดงออก มาซึ่งการกระทำ ทางกาย วาจาและจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติจนเป็นนิสัย เป็นสิ่งที่ป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม ให้เกิดความรักสามัคคี ความอบอุ่นมั่นคงในชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555: ออนไลน์) ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ความสำเร็จที่สมบูรณ์ของผู้มีความรู้ มีความดี มีความเข้าใจ ว่ากำลังทำอะไร เพื่ออะไรการสร้างสมคุณธรรมจึงเริ่มจากการคิดที่ดีในจิตใจและอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองของสติปัญญาอย่างลึกซึ้ง ที่จะเข้าใจเหตุและผลของแต่ละการกระทำ ก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไร ให้เกิดผลดีมีคุณประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น

ประภาศรี สีนอ้าไพ (2550: 7) ให้ความหมาย คุณธรรม คือหลักธรรมจริยาที่สร้าง ความรู้สึกลึกซึ้ง ชอบ ชั่ว ดี ในทางศีลธรรม มีคุณงามความดีภายในจิตใจอยู่ในขั้นสมบูรณ์ จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดี การกระทำที่ดีย่อมมีผลผลิตของความดีคือ ความชื่นชมยกย่อง

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น ให้เกียรติให้โอกาสด้วยเคารพผู้อื่น สร้างแรงจูงใจเพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงานจัดกิจกรรมเน้นผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

3.5.9.2 ความสำคัญของคุณธรรมสำหรับครู (Morality)

คุณธรรมสำหรับครูมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้มีวิชาชีพครู ครูจึงต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร ที่เปรียบเสมือนเพื่อนที่ดี พร้อมทั้งจะแนะนำในสิ่งดีงามและมีประโยชน์ จึงต้องมีคุณธรรมเป็นหลักในการถือปฏิบัติเพื่อเป็นเพื่อนที่ดีและแบบอย่างที่ดี คุณธรรมสำหรับครูที่ดี ตามแนวพุทธศาสนา คือ กัลยาณมิตรธรรม 7 หมายถึง คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ ที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งถึงมิตรประเภทครูเป็นสำคัญ (Qualities of a good friend) ประกอบด้วย (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมออนไลน์)

1) น่ารัก (ปิโย) คือ มีลักษณะทำให้เกิดความสบายใจและสนิทสนม ชวนให้ต้องการเข้าไปปรึกษาและไต่ถาม (lovable; endearing)

2) น่าเคารพ (ครุ) คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกยกย่อง เป็นที่พึ่งใจและรู้สึกปลอดภัย (estimable; respectable; venerable)

3) น่ายกย่อง (ภาวนีโย) คือ มีลักษณะเป็นผู้ทรงคุณค่า คือ ความรู้และภูมิปัญญา แท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมหรือปรับปรุงตนอยู่เสมอควรเอาแบบอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยความซาบซึ้ง ภูมิใจ (adorable; cultured; emulable)

4) รู้จักพูดให้ได้ผล (วตฺตา จ) คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำ ว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี (being a counsellor)

5) อุตทนต่อถ้อยคำ (วจนกฺขโม) คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ชักถาม ข้อเสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ อุตทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว (being a patient listener)

6) แกล้งเรื่องล้าลึกได้ (คมฺภีรญฺจ กถํ กตฺตา) คือ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป (able to deliver deep discourses or to treat profound subjects)

7) ไม่ชักนำ (โน จญฺฐาเน นิโยชเย) คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย (never exhorting groundlessly; not leading or spurring on to a useless end)

แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2560) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 279 กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการ โดยมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ การวิเคราะห์ส่วนราชการ เพื่อหาค่านิยมร่วม (Shared values) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรม การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม สร้าง

ความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม รณรงค์ ส่งเสริม และยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และติดตามประเมินผลความสำเร็จ ในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

3.5.9.3 แนวคิดของคุณธรรม

คุณธรรมที่พึงประสงค์ (ประเวศ วะสี, ออนไลน์) ควรประกอบ ด้วย

- 1) มีน้ำใจไม่ทอดทิ้งกัน ความมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- 2) มีความขยันขันแข็ง อดทน อดกลั้น พึ่งตนเองได้ ไม่มัวเมาอบายมุข
- 3) มีสัมมาชีพ มีความพอเพียง
- 4) เคารพศักดิ์ศรี คุณค่าความเป็นคนของทุกคน ร่วมคิดร่วมทำสม่ำเสมอและยั่งยืน
- 5) อนุรักษ์วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร มีการใช้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน
- 6) มีความยุติธรรมและแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี
- 7) มีการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กัลยาณมิตรธรรม 7 กระบวนการพัฒนามนุษย์ (พระพรหมคุณาภรณ์ อ่างถึงใน ศักดิ์ชัย อนันต์ตรีชัย; และคนอื่นๆ. 2557: 80-81) ประกอบด้วย

- 1) ศีลสิกขา คือ เกณฑ์ขั้นต่ำ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ทำลายสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกื้อกูลแก่ชีวิตที่ดีงาม
- 2) จิตตสิกขา คือ การฝึกให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ มีใจสูง มีจิตที่สงบ ปราศจากสิ่งรบกวนให้เศร้าหมอง อยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามความเป็นจริง
- 3) ปัญญาสิกขา คือ การฝึกอบรมให้เกิดปัญญาที่รู้แจ้งชัด ตรงตามสภาพความเป็นจริง

พระบำรุง ปญญาพโล (โพธิ์ศรี.ออนไลน์) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม พบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม คือ ด้านความเมตตา ความซื่อสัตย์ และความมีวินัย สำหรับปัจจัยภายนอกมีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม คือ ด้านครอบครัว สถานศึกษาสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันศาสนา

4. แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2560) ให้ความหมายการวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิคการจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทิศทางบวกหรือลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละกลุ่ม จะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อย

สุภมาส อังคุโชติ; และคนอื่นๆ (2554) กล่าวถึงความหมาย การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือวิธีการทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆตัว โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์อาจเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่งๆจะแทนตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง การจับกลุ่มหรือการรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือปัจจัยเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจเป็นในทิศทางบวกหรือทิศทางลบก็ได้ ตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มี ความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย

4.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.2.1 เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบร่วมที่หาได้ จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น ทำให้ทราบว่า มีองค์ประกอบร่วมอะไรบ้าง โมเดลนี้เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model: EFA

4.2.2 เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่าแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบนี้ ตรงกับโมเดลหรือตรงกับบททฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model : CFA

4.3 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.4.1 การลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายๆตัว ให้อยู่ในปัจจัยเดียวกัน ปัจจัยที่ได้ ถือเป็นตัวแปรใหม่ที่สามารถหาค่าข้อมูลของปัจจัยที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor score

4.4.2 การแก้ปัญหา เนื่องจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ด้วยวิธีการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่าปัจจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.4.3 การแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมาก ไว้ในปัจจัยเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้

4.4 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542:128) ได้แก่

4.4.1 องค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis; EFA) วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การวิเคราะห์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ทำให้ลดจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ในการวิเคราะห์ครั้งต่อไป โดยการสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วม

4.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ปรับปรุงจุดอ่อน ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ทั้งหมด ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสมเหตุสมผลตรงตามความเป็นจริง มากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

4.5 ขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.5.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

4.5.1.1 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.5.1.2 การเตรียมเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างคู่ของตัวแปรทุกตัว (Correlation matrix) เป็นขั้นตอนแรก การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product Moment Coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใด มีค่าเข้าใกล้ +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมาก ควรอยู่องค์ประกอบเดียวกัน แต่ถ้าตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ควรตัดตัวแปรนั้นออกจากผลการวิเคราะห์ (วรณี แกมเกตุ. 2557: 5) การวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Mayer-Olkin measures of sampling adequacy: KMO) ควรมีค่าเกิน 0.5 ผลการทดสอบ KMO ในภาพรวมด้วย Bartlett's test of sphericity ควรปฏิเสธสมมติฐาน (Sig < .05) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แฮร์; และคนอื่นๆ (Hair; et al. 2006)

4.5.1.3 การสกัดตัวประกอบ (Extracting initial factors) วัตถุประสงค์ของการสกัดตัวประกอบคือ การหาจำนวนองค์ประกอบ (Factor) ที่สามารถใช้ตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ วิธีการสกัดปัจจัย แบ่งออกเป็น 2 วิธีใหญ่ๆ คือ

1) วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (principal Component Analysis: PCA) ใช้หลักความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูลองค์ประกอบหลัก ตัวแปรคือการผสมเชิงเส้นตรง (Linear Combination) ของตัวแปรที่อธิบายการผันแปรของข้อมูลได้มากที่สุด ซึ่งองค์ประกอบหลัก จะอธิบายการผันแปรได้น้อยลง ตามลำดับ และทุกองค์ประกอบไม่สัมพันธ์กัน

2) วิธีการสกัดองค์ประกอบร่วม (Common Factor Analysis: CFA) สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 วิธี คือ วิธีกำลังสองน้อยที่สุด ไม่ปรับน้ำหนัก (Unweight least square) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized least square: ULS) วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood method: ML) วิธีอัลฟา (Alpha method) และวิธีเงา (Image method)

4.5.1.3 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor rotation) เป็นขั้นตอน ดำเนินการแยกตัวแปรให้เห็นเด่นชัดว่าตัวแปรหนึ่งควรจัดอยู่ในกลุ่มหรือในปัจจัยใด เนื่องจากการสกัดปัจจัยจะได้ปัจจัยหรือหลายปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยจะเกิดการรวมของตัวแปรแบบเชิงเส้นตรง วิธีการหมุนแกนปัจจัย สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธีการใหญ่ ๆ คือ

1) การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัว เป็นอิสระจากกัน การหมุนแกนด้วยวิธีนี้ มีวิธีการหมุนแกน 3 แบบ คือ 1) แบบควอดติแมกซ์ (Quartimax) โดยมีวัตถุประสงค์ของการหมุนแบบควอดติแมกซ์ คือ การลดความซ้ำซ้อนเชิงตัวประกอบของตัวแปร น้อยลงที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) แบบวาริแมกซ์ (Varimax) เป็นวิธีการลดจำนวนตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยมาก บนแต่ละปัจจัยให้เหลือน้อยที่สุดที่จะทำได้ 3) แบบอิควาแมกซ์ (Equamax) เป็นการผสมระหว่างแบบควอดติแมกซ์และแบบวาริแมกซ์

2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique rotation) ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน เป็นวิธีการหมุนแกนแบบที่ให้แกนของปัจจัยหมุนจากตำแหน่งเดิมในลักษณะที่เป็นมุมแหลม และไม่ตั้งฉากกันตลอดเวลาที่มีการหมุนแกน

4.5.4 การเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นการแยกว่า ตัวแปรใดควรจะอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักของตัวแปรต่างๆ ว่ามีค่ามากที่สุด อยู่ในองค์ประกอบใด ก็จัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น แต่มีข้อแม้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป

4.5.5 การตั้งชื่อองค์ประกอบหลัก เมื่อคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งแล้ว ต่อมาคือการตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบ ในการตั้งชื่อ ควรมีลักษณะสั้นและมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ

4.5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the data-Model Fit) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ดังนี้

4.5.2.1 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.5.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือหาความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้ (วรณี แกมเกตุ. 2557: 25)

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าเป็นศูนย์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > .05$, $df > 0$) ถ้าไค-สแควร์ มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าแบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ ถ้าค่าไค-สแควร์ต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูง เมื่อเทียบกับค่าองศาอิสระจำเป็นต้องปรับแบบจำลองแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ ค่าไค-สแควร์ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ จะมีค่าลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไค-สแควร์ก่อนหน้านี้ แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองที่ได้จากการวิเคราะห์ ครั้งหลังนี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์มากขึ้น

โดยทั่วไปแบบจำลองสมมติฐานที่มีความกลมกลืนกับข้อมูล ค่าไค-สแควร์ ควรมีค่าใกล้เคียงกับค่าองศาอิสระ

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้อง จากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.95 หรือใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) นำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงองศาอิสระ ซึ่งรวมจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI โดยค่า AGFI มีค่ามากกว่า 0.95 หรือเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean square Residual: RMR) เป็นค่าที่วัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากโมเดลทฤษฎี โดยโมเดลที่ดี ค่าดัชนี RMR ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์และมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่าดัชนี RMR ก็ไม่ควรเกิน 0.08

5) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจากค่าฟังก์ชันความแตกต่างประชากร (Population Discrepancy Function: PDF) เนื่องจากเมื่อเพิ่มจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ค่าสถิติดังกล่าวจะมีค่าลดลง เพราะค่าสถิตินี้มีค่าขึ้นอยู่กับองศาอิสระ ค่า RMSEA ที่ดี ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์และมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องไม่ควรเกิน 0.08

จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้าง ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics)
- 2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)
- 3) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index:

AGFI)

4) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean square Residual: RMR)

5) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

ทิตินา แหมมณี (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี 4 ประกอบ ได้แก่ รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบและสังเกตได้ มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นๆ ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่ศึกษาและอธิบายเรื่องที่ศึกษารูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่ศึกษา ช่วยสืบเสาะความรู้รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยงตัวแปรในลักษณะใหม่

พรณี ลีกิจวัฒน์ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถภาพครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยายและใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง กระบวนการวิจัยประกอบด้วย 2 ตอน คือ การพัฒนาองค์ประกอบเชิงสำรวจและการพัฒนาองค์ประกอบเชิงยืนยัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มี 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบเชิงสำรวจ คือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการสอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับที่ใกล้เคียงจำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างที่พัฒนาองค์ประกอบเชิงยืนยัน คือโรงเรียน จำนวน 384 แห่ง เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ใช้ถามผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสอบถามโรงเรียน เกี่ยวกับสมรรถภาพครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะและลักษณะนิสัย การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถภาพครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวม 3 ด้าน จำนวน 10 องค์ประกอบ 46 ตัวแปร สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สอง ใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 เพื่อยืนยันว่า 10 องค์ประกอบจัดเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ประเด็นที่ 2 เพื่อยืนยันว่า องค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ประกอบกันเป็นสมรรถภาพโดยรวม สมรรถภาพครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งที่พึงประสงค์และที่เป็นจริงต่างก็ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ มี 5 องค์ประกอบ ด้านทักษะมี 3 องค์ประกอบ และด้านลักษณะนิสัยมี 2 องค์ประกอบ รวม 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ทางการศึกษาทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการสอน ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการทำงาน ทักษะในการสอน ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศเบื้องต้น ทักษะการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการทำงาน ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อความเป็นครู ลักษณะนิสัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

อสมมา มาตยาบุญ (2555) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบความรักแบบเพื่อนของนักเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความรักแบบเพื่อนของนักเรียนและเพื่อศึกษาระดับความรักแบบเพื่อนของนักเรียน ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบความรักแบบเพื่อน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง 13 องค์ประกอบชี้วัด คือ องค์ประกอบด้านความคิด ได้แก่ การคิดเชิงบวกกับเพื่อน การยอมรับ การระลึกถึง และการเห็นคุณค่า องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจ การใส่ใจ การมีความสุข ความไว้วางใจ และความผูกพันทางอารมณ์ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การช่วยเหลือ การเสียสละ การสื่อสารอย่างสันติสุข และการเป็นที่ปรึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2554 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ เขต 2 ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 1,400 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม จำนวน 79 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis :EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirm Factor Analysis :CFA) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความรักแบบเพื่อนของนักเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านความคิด ประกอบด้วย การคิดเชิงบวกกับเพื่อน การยอมรับ การระลึกถึงและการเห็นคุณค่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านอารมณ์ความรู้สึก ประกอบด้วย การเห็นอกเห็นใจ การใส่ใจ การมีความสุข ความไว้วางใจ และความผูกพันทางอารมณ์ และองค์ประกอบที่ 3 ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย การช่วยเหลือ การเสียสละ การสื่อสารอย่างสันติสุข และการเป็นที่ปรึกษา

สำเนา หมื่นแจ่ม (2555) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนที่ราบสูง จำนวน 490 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 490 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 9 ระดับ ซึ่งประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

(Confirmatory Factor Analysis) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง มี 5 ประการ 16 ตัวแปร มีดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 2) องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 3) องค์ประกอบด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 4) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 5) องค์ประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร

วรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภูมิภาคตะวันตก จำนวน 8 จังหวัด รวม 122 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูเกษตรที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 203 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 16 คน และผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 117 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 16 คน และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 3 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลพื้นฐาน ใช้สถิติพื้นฐาน ค่าความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของครูเกษตรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Principle Component analysis: PCA) และการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของครูเกษตร ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการ บุคลิกภาพของครูเกษตร คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเกษตร และความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน สำหรับแนวทางในการพัฒนาครูเกษตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก พบว่ามี 6 แนวทาง คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การสร้างเครือข่ายครูเกษตรระหว่างโรงเรียนมัธยม การนิเทศการศึกษา และการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูเกษตร

สุเมษย์ นกหลัง (2558) ศึกษาการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารในการเผชิญ พันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารในการเผชิญการพันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประเมินความสามารในการเผชิญการพันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาครู 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านการมองสาเหตุ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเข้าใจ และด้านความอดทน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี ชั้นปีที่ 3 ที่กำลังเรียนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 452 คน ผลการวิจัย พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารในการเผชิญการพันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มหรือ Factor เดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในกลุ่ม (factor) เดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก มีจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 ประการ คือ เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และเพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553) พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมากแต่ยังขาดการติดตามประเมินผล หลักสูตรการพัฒนาครูมีความซ้ำซ้อน มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาค่อนข้างสูง ขาดการวางแผนระยะยาว ผลจากการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากร พบว่า 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู 3) ขาดการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู 5) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและ 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี ข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการเร่งด่วน ให้สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติ
หน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่ง ครูดีเป็นครูพี่เลี้ยงดูแล
ครูบรรจุใหม่ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

พระเทพพิทักษ์ มหาวิโร บุญพิฟ้า. (2553: 187-188) พบว่า การเจริญสติตามแนวทาง
ของ ดิข นัท ฮันห์ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพร่างกายและพฤติกรรม
ด้านจิตใจ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีจิตใจที่สุภาพอ่อนโยน มองโลกในแง่ดี มีความรัก ความเมตตา
กรุณาแก่ตนเองและผู้อื่นได้มากขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ และรับฟังผู้อื่นได้มากขึ้น สำหรับด้านปัญญา
มีวิถีทางทำให้เกิดปัญญาตามแนวทางของ ดิข นัท ฮันห์ มีความสอดคล้องกับหลักพระไตรปิฎก
อย่างเด่นชัด ซึ่งเกิดจากการฝึกเจริญสติ การฟังอย่างลึกซึ้ง การคิดพิจารณาอย่างใคร่ครวญทำให้เกิด
ความเข้าใจ สามารถรู้เท่าทันอารมณ์และความคิดของตนเองด้วยปัญญา และด้านสังคมเกิดความรัก
ความเข้าใจผู้อื่น เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน แก้ปัญหาความขัดแย้ง
และสร้างสันติภาพได้

ทัศนาศาสตร์ ศักดิ์และสมชาย เทพแสง.(2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารจัดการยุทธศาสตร์การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครู และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องกับภาวะ
ผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. พบว่า
การบริหารจัดการยุทธศาสตร์การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นวิสัยทัศน์ นำสู่การปฏิบัติได้
ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร ประสานสัมพันธ์ให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน มีการใช้แรงจูงใจทั้งภายในและ
ภายนอก เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน
ให้ความช่วยเหลือบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพและ
ความไว้วางใจ

สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553) ได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป
ประสบการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551 พบว่า รูปแบบการพัฒนาครู ควรประกอบด้วย
3 ขั้นตอน คือ ขั้นการเตรียมการ ขั้นการสร้างกิจกรรมการพัฒนาครูและขั้นการติดตามผลอย่าง
ต่อเนื่อง ซึ่งพบว่ากระบวนการทั้งหมดนี้ จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของครู
ผู้บริหาร วิทยากรและผู้วิจัย กิจกรรมเน้นปฏิบัติการและให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นมิตร

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบย่อยการเป็นผู้นำ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้ได้รับ

การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวบ่งชี้บุคคลที่เพื่อนร่วมงานมักจะขอให้เป็นตัวแทนในการนำเสนอ งานอยู่เสมอ

นิวัติ ปาหวาย (2554) การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบเน้นประสบการณ์ ในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมแบบเน้นประสบการณ์ในการสอน ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นของโปรแกรมการฝึกอบรม หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผล สำหรับผลการประเมินคุณภาพโปรแกรมการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

จินตนา ศรีสารคาม ; และคนอื่นๆ. (2554) ได้วิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย แนวคิด หลักการและวัตถุประสงค์ โครงการภาคทฤษฎี เพื่อพัฒนาสมรรถนะและโครงการถอดรหัสทฤษฎีสู่การปฏิบัติ และเอกสารประกอบ ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนานุเคราะห์ การตัดสินใจ การสื่อสาร การเป็นผู้นำการบริหารสถานศึกษาและแบบประเมิน

ลัดดา คีลน้อย; และคนอื่นๆ.(2554) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูตามบริบทของสภาพแวดล้อม พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู มี 5 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management: SBM) การฝึกอบรมโดยใช้ชุดการเรียนรู้ (Instructional Module) การฝึกอบรมโดยการเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ (Web-based Instructional) การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย (Network) และการนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และพบว่า ครูร้อยละ 62.24 เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management: SBM)

ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง. (2554: 125-126) ศึกษาประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา พบว่า โครงสร้างของประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย 3 ช่วง คือ 1) ช่วงพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิตใจและพฤติกรรมจากการทำงานในอาชีพครู ไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2) ช่วงพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ การเกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ขึ้นภายในตัวบุคคล 3) ช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือระยะที่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คงอยู่ในตัวบุคคลและพบว่า ส่วนที่ช่วยค้ำจุนการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันกับศิษย์และความศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน

นันทภา ปัญญารัตน์. (2555) ได้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การกำหนดพื้นฐานสำหรับการพัฒนาโปรแกรม การวิเคราะห์สถานการณ์สำหรับกลุ่มผู้รับบริการ การพิจารณาผลที่พึงประสงค์ การกำหนดแหล่งทรัพยากร การสร้างแผนการเรียนรู้ โปรแกรมการปฏิบัติงาน ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากร และการรายงานโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงพุทธสำหรับแม่ชีไทย เน้นการทำกิจกรรมผ่านฐานกาย ใจ ความคิดที่มุ่งพัฒนาด้านคุณธรรมและทักษะการเป็นผู้นำ

สมลธิธิ์ อัสตรนีย์; และกาญจนา ภูครองนาค. (2555: 79-81) พบว่า วิธีหรือกระบวนการเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความซื่อตรง เริ่มต้นจาก 1) วิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากภายในตนเอง ได้แก่ การใคร่ครวญในตนเอง (Critical self-reflection) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การเจริญสติภาวนา (Meditation) การลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในตนเอง (Action plan) 2) กระบวนการเรียนรู้จากคนรอบข้าง คือ สนทนาเชิงวิพากษ์ (Critical discourse) สนทริยสนทนา (Dialogue) เรียนรู้ร่วมกัน (Community of practice) ฝึกปฏิบัติด้านคุณธรรม ศีลธรรม (Moral education) และการทำงานเชิงสังคม จิตอาสา สร้างค่านิยมที่ดีงาม ยกย่องความซื่อตรง

ธนานันต์ ดียิ่ง. (2556) ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน ผลการวิจัย พบว่า โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของโปรแกรม จุดหมายของโปรแกรม สมรรถนะที่ต้องการจะเกิดขึ้นตามจุดหมายของโปรแกรม สารที่ใช้ในการพัฒนากิจกรรมและแนวทางการนำการวัดและการประเมินผลไปใช้ในชั้นเรียน จากการประเมิน 4 ด้าน คือ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความสมเหตุสมผลและความถูกต้องแม่นยำ

พัทตร์วิภา หน่อสุวรรณ (2556) ศึกษาการพัฒนาแบบวัดความกล้าหาญทางจริยธรรมของครู พบว่า แบบวัดความกล้าหาญทางจริยธรรมของครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การยึด

มันในหลักการ การรับรู้สถานการณ์ทางศีลธรรม การแสดงออกทางจริยธรรม และการอดทนต่อภัยคุกคาม

ภุชงค์ บุญอภัย (2557) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดกิจกรรมร่วมกัน การกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาร่วมกัน เป็นการพัฒนาที่มาจากครู การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู การจัดการเรียนการสอนและการวิจัยปฏิบัติการ การพัฒนาครูตามกระบวนการ PAOR 3 รอบ (Plan, Action, Observation; & Reflection) และการประเมินผลการพัฒนาครู

นิติย์ ใจจันรัตนวนิชย์. (2556) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้ มาตรฐานที่ 1 การรับฟัง (Listening) ความคิดเห็นผู้อื่น มาตรฐานที่ 2 มีความเห็นใจผู้ร่วมงาน (Empathy) มาตรฐานที่ 3 ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน Healing) มาตรฐานที่ 4 มีความตระหนักรู้ (Awareness) มาตรฐานที่ 5 มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น (Persuasion) มาตรฐานที่ 6 มีความสามารถในการสรุปแนวความคิด (Conceptualization) มาตรฐานที่ 7 มีความสามารถในการคาดการณ์ (Foresight) มาตรฐานที่ 8 มีจิตอาสาในการดูแลช่วยเหลือผู้อื่น (Stewardship) มาตรฐานที่ 9 มีความมุ่งมั่นสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร (Commitment to the growth of People) และมาตรฐานที่ 10 มีการส่งเสริมการสร้างชุมชน (Building Community)

ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู พบว่า มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ภูมิหลัง ส่งอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู 2) คุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู 3) พฤติกรรมการสร้างอิทธิพล ส่งอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในการทำงาน

กรองแก้ว สานุสนธิ์. (2557) ศึกษาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของครู ที่เน้นการโน้มน้าวให้เกิดอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นตัวแทน ในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต กำหนด

เกณฑ์การทำงานที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของครู เป็นผู้มองการณ์ไกลมีเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนเพื่อการทำงานและเห็นภาพความสำเร็จของงานในอนาคต สร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานด้วยใจจริงและกระตุ้นครูให้ใช้ศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน

กัลยารัตน์ เมธิ์วิรวงศ์. (2557: 246) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ของทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล เกิดจากองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของครูเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของครู และองค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำของครูซึ่งมีค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ มีความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น

ธิตี ธิตีเสวี. (2557) ศึกษาอิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความกล้าหาญของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความกล้าหาญที่รับผิดชอบจากการกระทำของ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ ความกล้าหาญต่อสิ่งที่ท้าทาย

ประไพศรี ลิ้มพะจร (2558:103) ศึกษาภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครูมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน 2) การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน 5) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการทำงาน 6) การมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และ 7) การมีภาวะผู้นำในการทำงาน พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะว่า ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำครูและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ณัฐชนันต์ อยู่สีมารักษ์ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัญหาโครงการด้านการฝึกอบรมครู มีจำนวนมากที่ไม่ตรงกับความต้องการ ขาดการมีส่วนร่วม ขาดความมั่นใจในการบริหารจัดการของโรงเรียน ขาดการกระจายอำนาจ สำหรับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษา มีรูปแบบการฝึกอบรม ด้านสมาธิและปัญญา ส่วนรูปแบบการศึกษา ส่งเสริมให้ครูฝึกอบรมสมาธิ การสัมมนาและศึกษาดูงาน และรูปแบบการพัฒนาในด้านสมาธิพบว่า การพัฒนาสมาธิเพื่อการเป็นผู้มีจิตใจที่ดี เป็นต้นแบบที่ดีให้สังคม มีจิตใจที่มั่นคง อารมณ์คงที่มีอุดมการณ์ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

ทวีศักดิ์ ยศธา (2558) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีและการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ การนิเทศและการประเมินผลการเรียนรู้

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การ์ดิเนอร์ (Gardiner.2006) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น พบว่า เป็นวิวัฒนาการของทฤษฎีที่มีความต่อเนื่องของเครื่องมือและการวิเคราะห์ของทฤษฎีและการปฏิบัติ การกำกับดูแลกิจกรรม ที่ใช้ร่วมกันมี 6 คุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศการสร้างควมไว้วางใจ (a climate of trust) การแบ่งปันข้อมูล (information sharing) การมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย (meaningful participation) การตัดสินใจร่วมกัน (collective decision making) การสงวนมุมมองที่แตกต่าง (protecting divergent views) และการกำหนดบทบาท (redefining roles) รูปแบบการกำกับดูแลกิจการของภาวะผู้นำนี้ นอกเหนือจาก องค์การต้องได้รับการท้าทายแล้ว หากเกิดการจัดการที่แท้จริงขึ้นมาก็ต้องมาจากการตัดสินใจ โดยผู้นำคนใดคนหนึ่ง จากทั้ง 3 ลักษณะ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) จึงเป็นกรอบการปฏิบัติปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในการกำหนดองค์การ จึงมีกระบวนการทัศน์ใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำความพยายามของมนุษย์ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นในการทำงานร่วมกันและต้องเกี่ยวข้องกับคนที่มีความหลากหลายมากขึ้น ของการจัดการร่วมกันอย่างแท้จริง อุปมา คือ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (The metaphor of transcendental Leadership)

แอนเดอร์สัน (Anderson. 2008) ได้ศึกษาผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของครูในโรงเรียนชนบท พบว่า ผู้นำครูในพื้นที่ราบสูง สามารถที่จะมีอิทธิพลเพียงพอในบทบาทของความเป็นผู้นำ ส่วนใหญ่พวกเขาจะร่วมกันมีบทบาทผู้นำ ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียน เป้าหมายที่จะสนับสนุนโรงเรียนในพื้นที่ราบสูง จึงเป็นข้อมูลของต้นแบบในกลุ่มที่สาม ของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ: ผู้นำครูในโรงเรียน

เจฟฟรี (Jeffrey. 2009) ได้ศึกษาระดับของภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการบริการ พบว่า ความท้าทายเกี่ยวกับการกำหนดและสร้างกรอบความคิดของภาวะผู้นำ ท่ามกลางความหลากหลายของโครงสร้างทฤษฎี คำจำกัดความของภาวะผู้นำและวัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการบริการ ซึ่งขึ้นอยู่กับ

การทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ การกระตุ้นภาวะผู้นำและอิทธิพลที่จะมุ่งมั่นให้ประสบความสำเร็จในแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ภาวะผู้นำในชีวิตประจำวัน ภาวะผู้นำในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและภาวะผู้นำเหนือขีดจำกัดการบริการ

ยุกส์ (Yukl. 2010) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสามารถที่จะศึกษาแบบเข้มข้น โดยการศึกษาระยะยาว หรือศึกษาวิเคราะห์ชีวประวัติ ในผู้บริหารระดับสูง ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารได้อธิบายไว้ว่า การตระหนักรู้ใหม่ (new awareness) ในเรื่องค่านิยมทางจิตวิญญาณ (Spiritual values) ได้ทำให้พวกเขามีความหมาย มีความพึงพอใจ และมีประสิทธิผลมากขึ้น

บัลเยอร์ (Balyer. 2012) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่โรงเรียน: วิจัยเชิงคุณภาพในการรับรู้ของครู ผลการศึกษาค้นคว้านี้เปิดเผยให้เห็นว่าผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในระดับสูงทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลแบบอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างสัมพันธภาพบุคคล และการกระตุ้นปัญญา ในการรับรู้ของครูคือผู้บริหารผู้หญิงจะมีความสุขมากกว่าผู้บริหารผู้ชาย ผู้บริหารมีอิทธิพลที่สำคัญต่อนักเรียนและครูและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการรับสมัครผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในวิทยาลัยการอบรม ผู้บริหารใช้เวลาในการจัดการกับสำนักงานมากเกินไป ควรใช้เวลาไปเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับผอ. รร ผู้บริหารควรเลือกและรับภาระแต่งตั้งจากคุณภาพและคุณสมบัติของพวกเขาไม่ใช่มาจากการเมืองใดๆ

คิชชอร์; และไนร์ (Kishore; & Nair. 2013: 61) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมขององค์กร พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นการเปิดพื้นที่ สำหรับการเพิ่มคุณค่าและประสบการณ์การทำงานร่วมกันของมนุษย์ในองค์กรที่มีพลวัต ในขณะที่ภาวะผู้นำรูปแบบอื่นๆ เน้นไปที่ เงิน คนและกระบวนการ แต่ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นได้เริ่มมีพื้นที่ขับเคลื่อนแนวคิดตามความต้องการและสนใจ เป็นการสร้างความแตกต่างกับชีวิตของการทำงานเพื่อสวัสดิการของทุกคน หลักการของผู้นำแบบเหนือชั้น จะตั้งมั่นในความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ความซื่อสัตย์ สุจริต (integrity) ความกล้าหาญ (bravery) ความพอประมาณ (modesty) ความเข้าใจ (insight) ความจริงใจ (genuineness) และความเยือกสงบ (tranquility) ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีฐานหลักทางศีลธรรมที่แข็งแกร่ง เป็นองค์กรที่ไม่ได้หวังเพียงผลกำไรในวันนี้ตามกลยุทธ์ แต่เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ระดับโลก ที่ครอบคลุมสวัสดิการเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของมนุษยชาติ

เฟรดริก (Fredric. 2014) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในโลกที่ยิ่งใหญ่ไร้ระเบียบ พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบัน มาจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลง การสื่อสาร การมีส่วนร่วม

และผลลัพธ์ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นการรวมทฤษฎี ที่เป็นการเข้าใจของภาวะผู้นำเชิงรุกแบบบูรณาการ ที่เน้นวิสัยทัศน์ทำให้โลกดีขึ้น สร้างความมุ่งมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

แดเนียล (Daniel. 2014) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำในอนาคต (Competencies for future leadership) จะเน้นทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EQ) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ความเข้าใจการตลาด ผลการขับเคลื่อน ผลกระทบของลูกค้า ความร่วมมือ การเปลี่ยนแปลงองค์กร การเน้นทีมงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โอคอนนอร์ (O'Connor. 2014) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำในอนาคต ประกอบด้วย ความร่วมมือ เป็นนักพัฒนา มีการเรียนรู้ที่มีความคล่องตัว ใช้ระบบดิจิทัล มีความคิดระดับโลก มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีมุมมองแห่งอนาคต สามารถปรับตัวได้ ใช้นวัตกรรมและเป็นนักสื่อสารแบบพหุภาคี

บาร์นี ;และคนอื่นๆ (Barney; & et al.2015) ได้อภิปรายถึง การเกิดขึ้นของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในการประชุมวิชาการในฟิลาเดลเฟีย สรุปได้ว่า ผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น คือเปลี่ยนแปลงเพื่อตระหนักรู้ รอบๆตนเองและผู้อื่น (Shift in awareness surrounding self-other) การตระหนักรู้ด้วยการตั้งคำถาม ในสิ่งที่เห็นความเชื่อมโยง การมีส่วนร่วม ด้วยความเชื่อ สมมติฐานและคุณค่า 2) การเห็นวิธีการใหม่ (seeing of things in new ways) เกิดแรงบันดาลใจภายในของจิตวิญญาณ (Spirituality) 3) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependent) เพื่อช่วยกันดูแล ห่วงใยทรัพยากร ความสมดุลของโลก และ 4) การมีสติ (Conscious) ให้เกิดการเรียนรู้จากภายใน (Inner)

จาวาดิน; และเจมพิส (Jawadin; & Gempes. 2016) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศความรับผิดชอบ ระหว่างผู้นำแบบเหนือชั้นของคลังปัญญาในสถานศึกษากับสถาบันการผลิต พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของคลังปัญญา ที่เกี่ยวกับงานวิจัยกับสถาบันการผลิต ผู้นำแบบเหนือชั้นและบรรยากาศความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามต่างเห็นว่าภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีความสำคัญต่อสถาบันการผลิต และผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ค่าของบรรยากาศของความรับผิดชอบในระดับสูง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเห็นว่าภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู (Transcendental Leadership for the Teachers) มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะสนับสนุนให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู เพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership)

เป็นภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่มีความซับซ้อนและหลากหลายของปัญหา ในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การหลัก ทางด้านการจัดการ การศึกษา ที่จำเป็นต้องยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียน บรรลุตาม ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ สนองนโยบายการจัดการศึกษาตลอดชีวิตและเพื่อการมีงาน ทำ จึงเสนอมุมมองและทางเลือกใหม่ ในการพัฒนาปรับกระบวนการทัศน์สู่การยกระดับคุณภาพองค์กร คือ การพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ดังนั้น การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ที่ควรศึกษาและพัฒนาสู่การนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก ขณะนี้

จะเห็นได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนารูภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูเพื่อส่งเสริมศักยภาพครูและยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการดำเนินการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นในการวิจัย เรื่องการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ เหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นการศึกษาและพัฒนา วิธีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามแนวคิดการบริหารการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) มีวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาองค์ประกอบต้นแบบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด จากนั้นจึงนำไปสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นและระดับใกล้เคียง ซึ่งกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ คือ เป็นครูที่มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการคัดเลือกเป็นครูต้นแบบ ครูแกนนำ ยอดครูผู้มีอุดมการณ์ และ/หรือผู้บริหาร หรือครูผู้มีผลงานดีเด่นระดับประเทศ จำนวน 50 คน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประชากร คือครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,816 โรงเรียน จำนวนครู 342,381 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 360 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประชากร คือครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,816 โรงเรียน จำนวนครู 342,381 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 396 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังภาพประกอบ 5 มีดังนี้



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. แหล่งข้อมูล

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.1 ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.1.2 นำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาทั้งหมด สังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบและตัวแปร

1.2 สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศึกษากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดคุณสมบัติมีเกณฑ์การคัดเลือกครู/ผู้บริหารผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เหนือกว่าความเป็นครูทั่วไปในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือแนะนำเพื่อนครู ชุมชนหรือสังคม ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการคัดเลือกเป็นครูแกนนำ ครูต้นแบบหรือครู/ผู้บริหารดีเด่นระดับชาติ ได้แก่ ผู้รับรางวัลครูแห่งแผ่นดิน รางวัลครูเจ้าฟ้าฯ รางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหจักรวราช รางวัลยอดครูผู้มีอุดมการณ์ รางวัลครูดีในดวงใจ รางวัลครูต้นแบบครูไทยของแผ่นดิน จำนวน 50 คน รายละเอียด ดังตาราง 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร ผู้วิจัยสร้างแบบวิเคราะห์เนื้อหาโดยแบ่งเป็นประเภทเอกสาร ปีที่พิมพ์ ประเด็นการวิจัย เนื้อหาสาระของเอกสารที่เชื่อมโยงทฤษฎีการวิจัยและจุดเน้น โดยนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบสามารถเขียนคำตอบได้อย่างอิสระ ตามความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับครู

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุม ความถูกต้องและเพิ่มเติมความเหมาะสมของข้อคำถาม พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

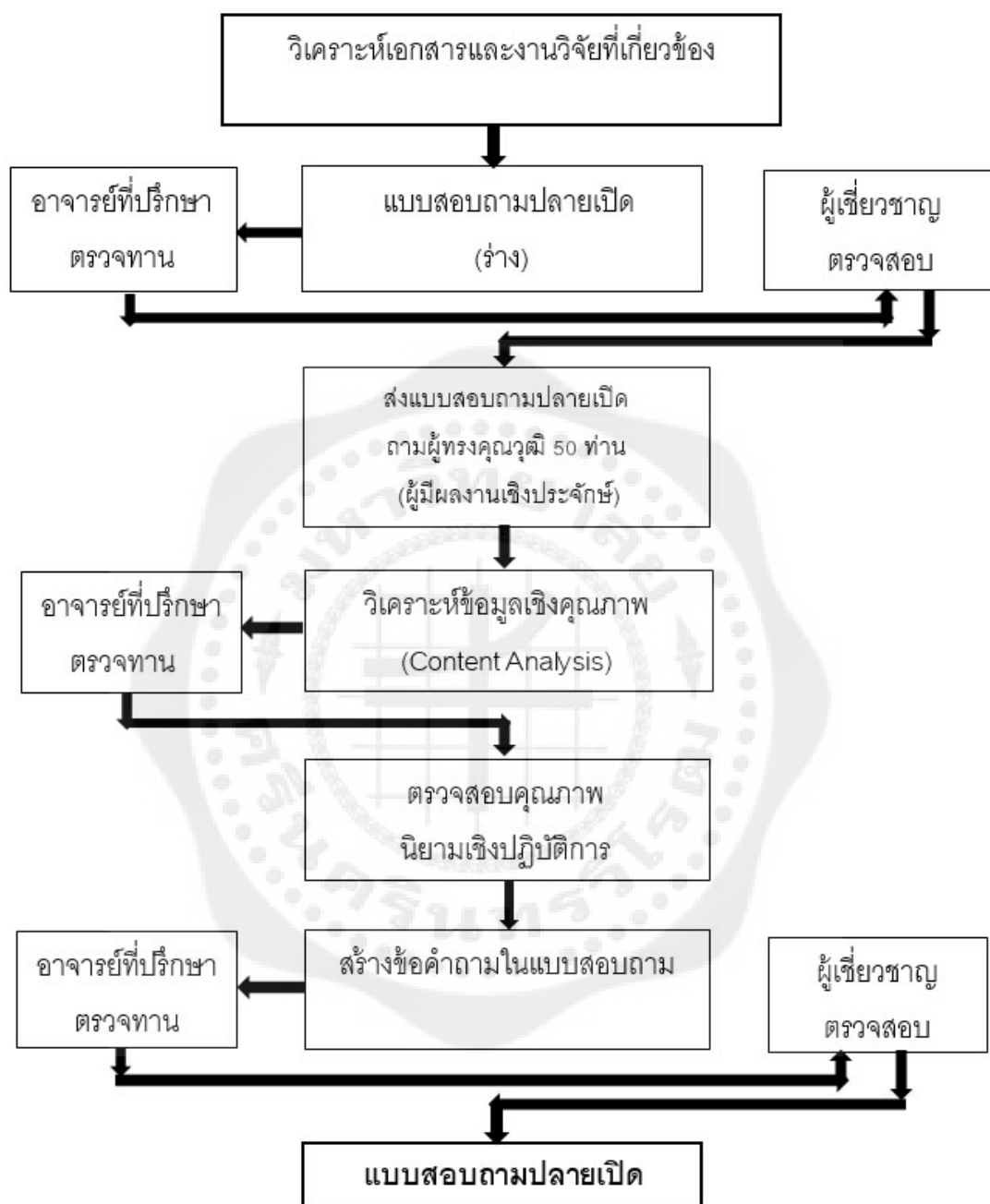
3.1 ผู้วิจัยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นกรอบแนวทางการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบและตัวแปร

3.2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลหลักคือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 50 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการจำแนกหรือจัดกลุ่มข้อมูล (Category or Typological Analysis) โดยการวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) คือการจำแนกจัดกลุ่มคำ ชุดหนึ่งให้อยู่ภายใต้คำ คำหนึ่งซึ่งคำดังกล่าวจะมีความหมายครอบคลุมคำชุดนั้น ในการจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่รวมกัน โดยอาศัยลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างของคำแต่ละคำ ที่มีต่อคำที่นำมาใช้จัดกลุ่ม ทั้งนี้ลักษณะความสัมพันธ์บางอย่างนี้ เป็นความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมที่บุคคลแต่ละสังคมเป็นผู้จำแนก สำหรับการวิเคราะห์คำหลักคือการนำคำหนึ่งๆ มาจัดกลุ่มเป็นชุดหนึ่งและเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสู่การสร้างคำถามปลายเปิด



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร งานวิจัยสู่การสร้างแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ เหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 จำนวนโรงเรียน 30,816 โรงเรียน จำนวนครู 342,381 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multi-stage Random Sampling) คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอนหรือรับผิดชอบ 8 สาระวิชา กับ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 40 โรงเรียนๆ ละ 9 คน รวม 360 คน โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดล (Model) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ แฮร์ ; และคนอื่นๆ (Hair; et al. 2006) โดยใช้สัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปร เป็นสัดส่วนขั้นกลางคือ 5:1 หรือตามหลักของสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับ โดยทั่วไปมักกำหนดในช่วง 5-20 เท่าของจำนวนตัวแปรหรือพารามิเตอร์ โดยการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 70 ตัวแปร ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อย 350 คน เมื่อดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก 4 ภูมิภาคๆ ละ 2 จังหวัด รวม 8 จังหวัดๆ ละ 5 โรงเรียนเท่าๆ กัน จึงกำหนดให้เก็บข้อมูลโรงเรียนละ 9 คน รวม 40 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน

1.2.2 การดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มจังหวัดจาก 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ได้ภาคละ 2 จังหวัด รวม 8 จังหวัด

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยสุ่มจังหวัดละ 5 โรงเรียน กำหนดโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดเกณฑ์โรงเรียนที่มีครูตั้งแต่ 15 คนขึ้นไปและมีข้อมูล

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ปรากฏในข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 3 สุ่มแบบเจาะจงครูผู้สอนหรือรับผิดชอบ 8 สาระวิชาและ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมโรงเรียนละ 9 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 360 คน ดังในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ตอนที่ 2)

ภูมิภาค	ประชากร (จังหวัด)	กลุ่มตัวอย่าง (จังหวัด)	สพฐ.	
			โรงเรียน	ครู
เหนือ	17	2	10	90
กลาง	26	2	10	90
ตะวันออกเฉียงเหนือ	19	2	10	90
ใต้	14	2	10	90
รวม	76	8	40	360

ที่มา: (สำนักสถิติแห่งชาติ.2553)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ฉบับ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอน และสาระวิชา/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating

Scale) 5 ระดับ ตามสภาพการปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ประกอบด้วย
ข้อคำถาม 70 ข้อ ดังแสดงในภาคผนวก จ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
แบบเหนือชั้นสำหรับครู พร้อมนำข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถาม
ปลายเปิดของมาพัฒนาเป็นข้อคำถาม

3.2 สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด ในแต่ละมิติและสร้างข้อคำถาม
เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ให้ครอบคลุมตัวแปร แล้วนำข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
ความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม พร้อมทั้งนำคำแนะนำและข้อเสนอแนะ มาปรับปรุง
แก้ไขแบบสอบถาม โดยปรับภาษาและข้อความที่ใช้คำฟุ่มเฟือย ให้มีความกระชับและชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
นิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละตัวแปร ครอบคลุมของข้อคำถามและความถูกต้องชัดเจนของภาษา
พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC
โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง	ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปร
0 หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปร
-1 หมายถึง	ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามแต่ละข้อ
มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนี
ความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด สามารถ
นำไปใช้ได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550: 97) ดังนั้น แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะ
ผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรง
เชิงเนื้อหาและเหมาะสมที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วย

3.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ ป้ายเที่ยง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.กาฬก เตชะชั้นหมาก อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี

3.3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฏฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี

3.3.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ อาจารย์ประจำสาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.3.5 ดร.สุรศักดิ์ อินศรีไกร ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.6 ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนนทบุรี

3.4 ปรับปรุงข้อคำถามตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ โดยมีการตัดคำฟุ่มเฟือยและปรับ ภาษาให้มีความเหมาะสมชัดเจนมากขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณ หาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการคิดนอกกรอบ	11	0.892
2. ด้านการมีสติ	7	0.882
3. ด้านความเข้าใจ	7	0.834
4. ด้านการมีจิตวิญญาณ	7	0.847
5. ด้านการมีคุณธรรม	7	0.832
6. ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ	10	0.915
7. ด้านการเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น	9	0.883
8. ด้านความกล้าหาญ	7	0.881
9. ด้านความใส่ใจ	5	0.832
ทั้งฉบับ	70	0.972

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.832-0.915 สำหรับข้อคำถามขององค์ประกอบทั้ง 9 ด้าน มีค่าความเชื่อมั่นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยองค์ประกอบด้านการคิดนอกกรอบ มีความเชื่อมั่น 0.892 ด้านการมีสติ มีความเชื่อมั่น 0.882 ด้านความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง มีความเชื่อมั่น 0.834 ด้านการมีจิตวิญญาณ มีความเชื่อมั่น 0.847 ด้านการมีคุณธรรม มีความเชื่อมั่น 0.832 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ มีความเชื่อมั่น 0.915 ด้านการเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น มีความเชื่อมั่น 0.883 ด้านความกล้าหาญ มีความเชื่อมั่น 0.881 ด้านความใส่ใจ มีความเชื่อมั่น 0.832 แสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงและความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุญาตในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 4 ภูมิภาค จำนวน 360 คน ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 แนวทางดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยเดินทางลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4.2.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4.3 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.89 ทั้งนี้เมื่อนำจำนวนแบบสอบถามที่เก็บได้ 338 คน มาเทียบกับจำนวนตัวอย่างจริงที่ต้องการคือ 360 คน ด้วยการทดสอบค่าไคว์-สแควร์ (Chi-square Test: χ^2) ผลการทดสอบ พบว่า จำนวนข้อมูลที่เก็บได้กับจำนวนตัวอย่างที่ต้องการเก็บจริง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ (χ^2 คำนวน = 0.82 ; χ^2 ตาราง ($\alpha=.05$, $df=1$) = 3.841) ซึ่งแสดงว่า จำนวนตัวอย่างที่เก็บได้จริง เป็นจำนวนที่อยู่ในวิสัยยอมรับได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ด้วยการคำนวณความถี่ และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับการแปลผลที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (เมทินี ยอดเสาวดี. 2554: 65)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

5.2.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 การวิเคราะห์เพื่อตอบความมุ่งหมายของการวิจัย

5.3.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู โดยตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545: 98) และต้องมีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1.00

5.3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ 2 วิธี คือ

5.3.2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใด มีค่าเข้าใกล้ +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมาก ควรอยู่องค์ประกอบเดียวกัน แต่ถ้าตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ควรตัดตัวแปรนั้นออกจากผลการวิเคราะห์ (วรณี แกมเกตุ, 2557: 5)

5.3.2.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy: KMO) ควรมีค่าเกิน 0.5 ผลการทดสอบ KMO ในภาพรวมด้วย Bartlett's test of sphericity ควรปฏิเสธสมมติฐาน (Sig < 0.05) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แฮร์; และคนอื่นๆ (Hair; et al. 2006)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 396 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์เดียวกันในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 3 ที่พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดล (Model) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มจังหวัด จาก 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก - เชียงเหนือและภาคใต้ ได้ภาคละ จำนวน 2 จังหวัด รวมจำนวน 8 จังหวัด

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยสุ่มภาคละ 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดเกณฑ์โรงเรียนที่มีครู จำนวนตั้งแต่ 15 คนขึ้นไปและมีข้อมูลจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ปรากฏในข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 3 สุ่มแบบเจาะจงครูผู้สอนหรือครูผู้รับผิดชอบ 8 สาระวิชาและ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมโรงเรียนละ 9 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 396 คน ดังในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ตอนที่ 3)

ภูมิภาค	ประชากร (จังหวัด)	กลุ่มตัวอย่าง (จังหวัด)	สพฐ.	
			โรงเรียน	ครู
เหนือ	17	2	11	99
กลาง	26	2	11	99
ตะวันออกเฉียงเหนือ	19	2	11	99
ใต้	14	2	11	99
รวม	76	8	44	396

ที่มา: (สำนักสถิติแห่งชาติ.2553)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ฉบับ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอนปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 67 ข้อ ที่ได้จากการปรับจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ดังแสดงในภาคผนวก จ

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มาปรับแบบสอบถาม โดยคัดเลือกรูปแบบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545: 98) และต้องมีค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่า 1.0

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จาก 3.1 มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง และดำเนินการปรับปรุงจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัยส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 4 ภาค จำนวน 396 ฉบับ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยโดยตรงตามที่อยู่ที่แจ้งไป สำหรับบางโรงเรียนที่ยังไม่ส่งแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยมีการกำกับติดตามแบบสอบถามคืน โดยติดต่อกับทางโรงเรียนทางโทรศัพท์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามคืนกลับมา

4.3 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.14 ทั้งนี้เมื่อนำจำนวนแบบสอบถามที่เก็บได้ 353 คน มาเทียบกับจำนวนตัวอย่างจริงที่ต้องการ คือ 396 คน ด้วยการทดสอบค่าไคว์-สแควร์ (Chi-square Test: χ^2) ผลการทดสอบพบว่า จำนวนข้อมูลที่เก็บได้กับจำนวนตัวอย่างที่ต้องการเก็บจริง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ($\chi^2_{\text{คำนวณ}} = 2.46$; $\chi^2_{\text{ตาราง}} (\alpha=.05, df=1) = 3.841$) ซึ่งแสดงว่า จำนวนตัวอย่างที่เก็บได้จริง เป็นจำนวนที่อยู่ในวิสัยยอมรับได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำมาเปรียบเทียบกับผลการแปลผลที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (เมทินี ยอดเสาวดี. 2554: 65)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความมุ่งหมายของการวิจัย

5.2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ 2 วิธี คือ

5.2.1.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใด มีค่าเข้าใกล้ +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์

กันมาก ควรอยู่องค์ประกอบเดียวกัน แต่ถ้าตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ควรตัดตัวแปรนั้นออกจากกระบวนการวิเคราะห์ (วรณีย์ แกมเกตุ. 2557: 5)

5.2.1.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Mayer-Olkin measures of sampling adequacy: KMO) ควรมีค่าเกิน 0.5 ผลการทดสอบ KMO ในภาพรวมด้วย Bartlett's test of sphericity ควรปฏิเสธสมมติฐาน (Sig < .05) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ แฮร์; และคนอื่นๆ (Hair; & et al. 2006)

5.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือหาความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้ (วรณีย์ แกมเกตุ. 2557: 25)

5.2.2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าเป็นศูนย์ ไม่นับสำคัญทางสถิติ ($P > .05$, $df > 0$) ถ้าไค-สแควร์ มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความถ่วงมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า แบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ ถ้าค่าไค-สแควร์ ต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าสูง เมื่อเทียบกับค่าองศาอิสระจำเป็นต้องปรับแบบจำลองแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ ค่าไค-สแควร์ที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ จะมีค่าลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไค-สแควร์ก่อนหน้านี้ แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองที่ได้จากการวิเคราะห์ ครั้งหลังนี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์มากขึ้น โดยทั่วไปแบบจำลองสมมติฐานที่มีความกลมกลืนกับข้อมูล ค่าไค-สแควร์ ควรมีค่าใกล้เคียงกับค่าองศาอิสระ

5.2.2.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.95 หรือใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2.2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) นำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงองศาอิสระ ซึ่งรวมจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วย ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI โดยค่า AGFI มีค่ามากกว่า 0.95 หรือเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2.2.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean square Residual: RMR) เป็นค่าที่วัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากโมเดลทฤษฎี โดยโมเดลที่ดี ค่าดัชนี RMR ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์และมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี RMR ก็ไม่ควรเกิน 0.08

5.2.2.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจากค่าฟังก์ชันความแตกต่างประชากร (Population Discrepancy Function: PDF) เนื่องจากเมื่อเพิ่มจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ค่าสถิติดังกล่าว จะมีค่าลดลง เพราะค่าสถิตินี้มีค่าขึ้นอยู่กับองศาอิสระ ค่า RMSEA ที่ดี ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์และมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องไม่ควรเกิน 0.08

จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้าง ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics)
2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)
4. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean square Residual: RMR)
5. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายทั่วไปเพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับการวิเคราะห์และการแปลความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสะดวกและมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ที่ชัดเจน ผู้วิจัย จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
df	หมายถึง	องศาอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์พยากรณ์

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบ

FT	หมายถึง	ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น
F1	หมายถึง	ด้านความเหนือขีดจำกัด
F2	หมายถึง	ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ
F3	หมายถึง	ด้านจิตวิญญาณในตน
F4	หมายถึง	ด้านความรู้สึกรักคิด
F5	หมายถึง	ด้านจิตวิญญาณการทำงาน
F6	หมายถึง	ด้านความกล้าหาญ
F7	หมายถึง	ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ
F8	หมายถึง	ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี
F9	หมายถึง	ด้านความกรุณาปรานี

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

TRA1	หมายถึง	คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง
TRA2	หมายถึง	คิดอย่างอิสระ
TRA3	หมายถึง	คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่
TRA4	หมายถึง	ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้
TRA5	หมายถึง	ยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่
TRA6	หมายถึง	ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ
TRA7	หมายถึง	ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง
TRA8	หมายถึง	นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด
TRA9	หมายถึง	แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป
TRA10	หมายถึง	มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น
TRA11	หมายถึง	ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ
TRA12	หมายถึง	ความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ
TRA13	หมายถึง	การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน
TRA14	หมายถึง	ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์การ
TRA15	หมายถึง	อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู
TRA16	หมายถึง	ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน
POT1	หมายถึง	หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
POT 2	หมายถึง	จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา

POT 3	หมายถึง	ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิผล
POT 4	หมายถึง	พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์
POT 5	หมายถึง	วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
POT 6	หมายถึง	ศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม
POT 7	หมายถึง	เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
POT 8	หมายถึง	เชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน
POT 9	หมายถึง	พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน
SPI1	หมายถึง	ความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน
SPI2	หมายถึง	ความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น
SPI3	หมายถึง	ความรักความเมตตาต่อผู้เรียน
SPI4	หมายถึง	ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น
SPI5	หมายถึง	ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ
SPI6	หมายถึง	ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน
SPI7	หมายถึง	ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
SPI8	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม
SPI9	หมายถึง	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน
SPI10	หมายถึง	พัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ
SPI11	หมายถึง	ความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม
SPI12	หมายถึง	สร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน
FEE1	หมายถึง	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
FEE2	หมายถึง	ยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน
FEE3	หมายถึง	ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ
FEE4	หมายถึง	ความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง
FEE5	หมายถึง	ความสุขุมรอบคอบ
SPW1	หมายถึง	มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน
SPW2	หมายถึง	มีเป้าหมายที่ชัดเจน
SPW3	หมายถึง	วิสัยทัศน์กว้างไกล
SPW4	หมายถึง	แผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง
SPW5	หมายถึง	ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม
SPW6	หมายถึง	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงออก

SPW7	หมายถึง	ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน
POW1	หมายถึง	สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้
POW2	หมายถึง	ทำงานที่มีความท้าทาย
POW3	หมายถึง	กล้าลองผิดลองถูก
POW4	หมายถึง	ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้
POW5	หมายถึง	กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
POW6	หมายถึง	มีมุมมองโลกในแง่ดี
POW7	หมายถึง	สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก
RES1	หมายถึง	สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน
RES2	หมายถึง	เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ
RES3	หมายถึง	รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน
RES4	หมายถึง	ทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ
MOR1	หมายถึง	คุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง
MOR2	หมายถึง	จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
MOR3	หมายถึง	ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก
COM1	หมายถึง	ความเข้าใจผู้อื่น
COM2	หมายถึง	การคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา
COM3	หมายถึง	เป็นที่ปรึกษาที่ดี
COM4	หมายถึง	ความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 50 ท่าน ด้วยแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูและ ตอนที่ 4 คือความคิดเห็นเพิ่มเติม สรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ตำแหน่ง	เพศ		อายุ				ระยะเวลาการทำงาน				การศึกษา				รวม
	ชาย	หญิง	>40	40-49	50-59	<=60	10-19	20-29	30-39	<40	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
TP	6	19	1	8	15	1	4	8	13	0	1	9	13	2	25
TS	5	7	0	1	9	2	1	2	8	1	0	9	3	0	12
DP	4	3	0	1	5	1	1	0	5	1	0	0	4	3	7
DS	2	1	0	1	2	0	1	0	2	0	0	0	1	2	3
DPL	3	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	1	1	1	3
รวม	20	30	1	14	31	4	7	13	28	2	1	19	22	8	50

สัญลักษณ์ที่ใช้แทน รหัสผู้ให้ข้อมูล

TP	หมายถึง	ครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา
TS	หมายถึง	ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
DP	หมายถึง	ผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา
DS	หมายถึง	ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
DPL	หมายถึง	ผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 50 คน ด้วยแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) จึงนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ประกอบด้วย

1.1 คิดในสิ่งที่ผู้อื่นคิดไม่ถึง คิดนอกกรอบ (TP04; & DP03) คิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการนำมาใช้ในห้องเรียน (TP12) ใช้เหตุและผลในการพิจารณาวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ใส่ใจทุกรายละเอียดเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่สมบูรณ์ (TP11)

1.2 ครองสติได้ดี มีความมั่นคงในทุกสถานการณ์ (TP04) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (DP04) มีสติสัมปชัญญะในการครองตนหรือการดำเนินชีวิต (TS02; & TP20)

1.3 ตระหนักรู้ในตนเอง สามารถแสดงอัตลักษณ์ สะท้อนค่านิยมของตนเองได้อย่างชัดเจน เข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง (TP20)

1.4 ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ให้ประสบความสำเร็จ (TP04) ทำงานบนความขัดแย้งหรือความคับข้องใจได้ (TP16)

1.5 มองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (TP04; & TP01; & TP14; & TS05) มองภาพแห่งความสำเร็จของผู้เรียนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน (DS01)

1.6 มุ่งมั่น มีแนวคิดมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียนในเชิงสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน โดยลดอคติส่วนตัว (DS01; & DS02) พัฒนาผู้เรียนอย่างมีรู้เห็นเห็น้อย มีความสุขในการทำงาน (TS07)

1.7 ตั้งใจทำงาน มีมาตรฐานในการทำงานสูง เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด (DS01) มีความคิดที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ (TS09) สอนศิษย์ให้รู้ ความรู้ ความสามารถไปใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาได้ (TP22)

1.8 โดดเด่นในสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบและเชี่ยวชาญ (TP03) พูดได้หลายภาษา เป็นนักพูด พิธีกร ประสานงานได้เยี่ยม (TS09) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น (TP11)

1.9 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ (DS02; & TS05; & TS08; & TS09; & TP10) มีมุมมองเชิงบวก มองโลกในด้านบวก (TS01; & TS06; & TP14; & TP19) สามารถนำความคิด หาแนวทางให้ผู้เรียนนำ ภาระงานไปสู่ความสำเร็จได้ (TS02)

1.10 มีทักษะการบริหารจัดการ บริหารจัดการตนเองได้ดี (TS01) มีความสามารถในการจัดการกับภาระงาน (DS02) มีการประยุกต์ใช้ในบริบทที่เหมาะสมได้ดี (TS01) มีความสามารถในการตัดสินใจโดยยึดหลักการมากกว่าความถูกใจ (TP20) สามารถเชื่อมโยงและขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายขององค์กร (TP20) มีความยุติธรรม (TP14) มีการนำเสนอผลงานเพื่อรับรู้และเป็นระบบงาน (TS04)

1.11 มีความรับผิดชอบสูง (TP01) เป็นครูที่ทำงานอย่างเต็มที่ (TP06) เป็นครูที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเองสูงมาก (TP13) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน (TS02) ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศและเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญา กำลังทรัพย์อย่างสุดความสามารถเพื่อหวังประโยชน์สูงสุดเกิดกับผู้เรียนและทางราชการ โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ (TP08) ห่วงเห เสียสละ ตั้งใจต่อการจัดการเรียนการสอน (TP13) ปฏิบัติงานมากกว่าตามภาระหน้าที่ (TS08)

1.12 มีภาวะผู้นำด้านวิชาการ (TP01) มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน (TS02) พัฒนาตนเองตลอดเวลา รอบรู้ รอบคอบ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ DP04; & DP05; & TP12) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป (TP14) มุ่งพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้และนำไปใช้ในชีวิตรจริงได้อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน (TP21)

1.13 มีความรู้ ความสามารถในเรื่องที่สอน (TP01) รู้จักนักเรียนและปัญหาของนักเรียน และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ตัวผู้เรียนและเป้าหมายที่ผลลัพธ์ (TP17) ปฏิบัติงานและจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างชาญฉลาดเป็นระบบและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง ความชาญฉลาด ยอมรับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนได้ (TP10) ออกแบบกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของกิจกรรม จัดการอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ปลูกจิตสำนึกผู้เรียนให้รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ (DP03) วางแผนจัดการเรียนการสอน วัดผล ประเมินผล ติดตามผล รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นปัจจุบันและต่อเนื่อง (DS01 DS02 TP10)

1.14 พัฒนานวัตกรรม (DS02) เมื่อมีความคับข้องใจ เกิดการตั้งคำถามและหาคำตอบ สิ่งที่เกิดขึ้นคือความคิดสร้างสรรค์ในงานจะตามมา (TP16) สนใจ ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนางาน ทนยุค ทนสมัย สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาผู้เรียน (DP04; & TP17) มีผลงานที่เกิดขึ้นกับเด็กอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (TP03) สร้างนวัตกรรมและปรับปรุงผลงานที่ส่งผลต่อผู้เรียนและองค์กร TP20 หากลยุทธ์มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่ดีขึ้น (TS06) ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและเกิดการยอมรับ (DP03)

1.15 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ตลอดชีวิต DS02 ชอบเรียน เรียนรู้ได้ตลอดเวลาทุกโอกาส (TS01; & TP07) เป็นคนเก่ง (TS07) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (TS06; & TS07) ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ใฝ่ใจในทุกเรื่องราวของสังคม ใฝ่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (TP11; & TP17) ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์ (TS04) วิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาสาเหตุและนำไปแก้ไขปัญหา (TS04)

1.16 กล้าคิดสิ่งแปลกใหม่ เข้าถึงในสิ่งที่คนอื่นเข้าไม่ถึงได้ (TP04) กล้าตัดสินใจในการทำงาน กล้าได้ กล้าเสียในการปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนารูปแบบเป็นที่ยอมรับ มีความคิดที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ พัฒนางานตลอดเวลา (TP19) กล้าตัดสินใจ ในการทำงานใดๆก็ตาม แม้ผลลัพธ์จะไม่ได้ดีเสมอไปและมีปัญหาให้เป็นบทเรียน (TS04) ทำทนายบนประโยชน์ของทุกคนในองค์กร (TP02) กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง (DS02; & TP01) ชอบคิดกิจกรรมใหม่ๆเสมอ เปลี่ยนกิจกรรม ไม่สอนแบบเดิมๆ (TS01) กล้าพานักเรียนคิดและปฏิบัติ (DS01) กล้าแสดงออก กล้านำเสนอ ยอมรับคำวิพากษ์ ข้อเสนอแนะและพร้อมนำไปปรับปรุงตนเอง (TP07; & TP12) 1.17 มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู เห็นคุณค่าทั่วไป (TP04) เป็นครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง (DP02; & TP11; & TP13; & TS05; & TS08) มีอุดมการณ์ที่จะพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง (TS07)

1.17 มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู เห็นคุณค่าทั่วไป (TP04) เป็นครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง (DP02; & TP11; & TP13; & TS05; & TS08) มีอุดมการณ์ที่จะพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง (TS07)

1.18 กระตือรือร้น (TP07) กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการจัดการเรียนการสอนตลอดเวลา (TS09; & TP22)

1.19 ศรัทธาในอาชีพครู DS02 มีความรัก ความศรัทธาในงานที่ทำและอาชีพของตน (TP11; & TP20) ทำงานด้วยใจรัก ไม่เห็นแก่ความดี ความชอบ (TP21)

1.20 มีความรัก ความเมตตา ศิษย์อย่างจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ มีความมุ่งมั่นและปรารถนาดีกับศิษย์ เปิดโอกาส สร้างโอกาส หาโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพไม่แสวงหากำไรจากผู้เรียน ใฝ่ใจเด็ก ไม่ลำเอียง โปร่งใส (TP01; & TP08) สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่ผู้เรียน มีความเชื่อและศรัทธาว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ (DP04) เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ว่ามีความแตกต่างกัน (DP05)

1.21 เสียสละและทุ่มเทเพื่อศิษย์ (TP14) อุทิศตน ทำงานที่เหนือขีดจำกัดของครูทั่วไป (DP04) ทุ่มเท เสียสละ มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน เพื่อนครู ชุมชนและสังคม (DP05)

1.22 เด็ดเดี่ยว กล้าตัดสินใจที่จะลงมือปฏิบัติตามที่คิด ที่ผ่านการประชุมปรึกษาหารือของผู้แทนในองค์กร โดยมีตัวเราเป็นผู้นำทางความคิด (TP02) กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง (DS02; &

TP01) กล้าทำลงมือทำทันที เพื่อให้บังเกิดผลทันตามความต้องการของทุกคนในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง (TP02) ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก (TP14)

1.23 กล้ายอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะทำงานต่อแม้มีอุปสรรค พร้อมที่จะหยุดหรือปรับเปลี่ยนเมื่อพบข้อบกพร่อง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด (TP02; & TP12) ชอบคิด ชอบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ (TP05; & TP11) ปรับวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน และเทคนิคให้ทันการเปลี่ยนแปลงก้าวทันโลก ปรับประยุกต์ความทันสมัยให้เชื่อมโยงกันได้ (TS05) (TP17)

1.24 มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครู อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์ (TS01) มีความเข้าใจ เข้าถึง เป็นผู้ให้ภัย (TS02) เข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกประเภท ทุกวัยและทุกระดับ (DP03) เป็นที่รักของผู้คน เป็นผู้ให้ ละครความโลก เป็นผู้สร้างสรรค์ มองการณ์ไกล (TS02) เป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกโรงเรียน (TP03)

1.25 มีความมุ่งมั่น มีความมุ่งมั่นในการทำงานและเป้าหมายความสำเร็จส่งผลที่ตัวผู้เรียน (TS05) สร้างความเชื่อถือให้กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (TS02) เชื่อมั่นในตนเอง (TS02) ทำงานในหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจให้งานที่ทำสำเร็จอย่างมีคุณภาพ (TP21) มุ่งมั่นการสอน ยึดประโยชน์ผู้เรียนมาก่อน (TP22)

1.26 สร้างแรงจูงใจ ให้ปฏิบัติงานได้สูง กระตุ้นให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและมีผู้เรียนเป็นเป้าหมาย (TP05) สร้างแรงบันดาลใจให้แก่เพื่อนครูและศิษย์ (TS07)

1.27 มีคุณธรรม จริยธรรมสูง (DP04; & TS02; & TS05; & TS07) มีความเพียบพร้อมด้านคุณวุฒิและจิตใจ (TP15) มีคุณธรรมประจำใจ มีสัมมาคารวะให้ความเคารพนับถือยกย่องให้เกียรติผู้อื่น (TP11) ใช้หลักคุณธรรมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (TP06) ปกครองและใช้ชีวิตที่มีจิตใจรักโรงเรียนเสมือนบ้านตนเอง รักเพื่อนร่วมงานเหมือนพี่น้อง รักลูกศิษย์เหมือนลูกหลาน (PS03)

2. ด้านพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ประกอบด้วย

2.1 มีความกล้าหาญที่จะคิดทำสิ่งใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ (DS01) แสดงความรู้ความสามารถ ด้านความคิดที่ตอบสนองต่องานที่สร้างโอกาสที่ดียิ่ง (TP05) ทำทุกงานที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือคนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ (TP16) คิดสิ่งแปลกใหม่ ที่แตกต่าง (TS09) คิดและทำสิ่งใหม่ กล้าลองผิดลองถูก (TP11)

2.2 มีความกระตือรือร้น (DS01 TP13 TP14) “มุ่งมั่น พยายาม ตั้งใจ ตั้งเป้าหมาย คิดและทำสิ่งใหม่” (TP10; & TP11) “พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตนเองให้ทันเหตุการณ์เสมอ ศึกษาหาความรู้ในวิชาที่ตนเองสอนตลอดเวลา เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้จากรอบตัว คิดว่าทุกคนเป็นครู”

(TS09) “มีความอยากรู้และรู้เรื่องในงานที่ทำเป็นอย่างดี ค้นคว้าหาคำตอบตลอดเวลา ตั้งคำถามหลากหลายในเวลาทำงาน” (TP16)

2.3 มีสมรรถนะการทำงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด รับผิดชอบสูง (DS01) ตรงเวลา (TP01) ขยัน บำบาก มีระเบียบวินัย มีความทะเยอทะยาน (TP07) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ (TS09) ยอมรับผลงานและพัฒนางานในหน้าที่ (TP05) ทำงานโดยเห็นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก (TP06) ทำงานเป็นระเบียบ (TP14) ให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง พังอย่างใส่ใจ เพื่อรับทราบและคิดอย่างมีวิจารณญาณ (TP17) สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตลอดเวลา รับผิดชอบต่อผู้เรียน ตนเอง องค์กรและประเทศชาติ (TP13)

2.4 มุ่งเน้นจริยธรรม คุณธรรม (DS02) มีคุณธรรมเป็นหลักคิด หลักปฏิบัติ ที่สะท้อนออกมาสู่การกระทำทั้งดงาม ไม่มีจุดด่างพร้อยและเป็นที่ยอมรับของสังคม (TP02) มุ่งเน้นคุณธรรม ให้เกิดกับผู้เรียนทุกคน มีคุณลักษณะที่ดีเป็นที่ตั้ง (TP03; & TP05; & DP02) ดำเนินชีวิตโดยใช้หลักคุณธรรม (TP06)

2.5 มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (TS01; & TS02; & TP07; & TS09; & TP13) พัฒนาความคิด (DS02) มองโลกในแง่ดี (TP03 TS09) บูรณาการความคิดได้ (TS02)

2.6 มีวุฒิภาวะ (DS02) มีความสุขุมรอบคอบ ประยุกต์ใช้ความรู้ได้เหมาะสมกับบริบท หรือภาระงาน ใช้เหตุและผลในการสอน (TP03) แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างซื่อตรงและยุติธรรม (TP20) มีความสม่ำเสมอและความต่อเนื่องในการทำงาน ปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (TP05;& TS01)

2.7 มีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถครองสติได้ทุกสถานการณ์ มีอารมณ์คงที่ มั่นคง (DP04;&TP20) ใจเย็น ไม่รีบตัดสินใจ ไม่โกรธง่าย ไม่นำความคิดของตนเองไปตัดสินคนอื่นว่าผิดหรือถูก (TS06)

2.8 มีคุณธรรม จริยธรรม ยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น (DS02; & DP05; & TS05) มีคุณธรรม จริยธรรมของตนเอง (TP11) สอนนักเรียนด้วยความรัก ความเข้าใจ (TP06) ไม่เกรี้ยวกราดกับผู้เรียน (TP03) ส่งเสริมศิษย์ด้วยเมตตาธรรม (TP15) ใช้หลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต (TS07)

2.9 มีบุคลิกภาพสง่างาม มีพฤติกรรมและความประพฤติที่ดีงาม ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี (TP17) เคร่งครัดในระเบียบแบบแผน จารีต ประเพณี กฎหมายต่างๆ เป็นศาสนิกชนที่ดีในศาสนาที่ตนนับถือ (TP08) ทุกเวลาทุกสถานที่และทุกบริบทที่แปรเปลี่ยนไป (TP02) พุดจาไพเราะอ่อนหวาน อ่อนน้อมถ่อมตน แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ถูกต้องตามกาละ เทศะและบุคคล จนเป็นแบบอย่างที่ดีควรแก่การยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น (TP01; & TP02; & TP14)

2.10 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (TS01; & TP03; & TP07) เมตตา โอบอ้อมอารีแก่ผู้เรียน (DP04) คำนึงถึงใจเขา ใจเรา เอาใจใส่ตนเองและผู้อื่นไปพร้อมๆกัน ใส่ใจและ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (TS02; & DP05) สร้างแรงจูงใจ (DP04)) มีความเป็นกันเองและ เป็นที่ไว้วางใจของนักเรียน (DS02) สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (TP01) เป็นที่ยอมรับ ของสมาชิกองค์กรหรือหน่วยงาน (TP04) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยใช้เหตุผลและผล (TP11) ให้ความร่วมมือทั้งภายนอกและภายในองค์กร (TP15)

2.11 เป็นผู้นำทางวิชาการ (DP03) รอบรู้ รู้ลึก รู้กว้าง รู้จริงในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (TP02; & TP08) ศึกษา ค้นคว้าและ จริ่งใจในการแก้ปัญหาได้ (TP01; & TS02) มีแผนการพัฒนางาน มีการศึกษา เก็บข้อมูลและการวิจัย (TS01) มีความรู้ดี ชยันคั่นคว้า (DS01) พัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน (DS01) มีศักยภาพทางการใช้เทคโนโลยี (DS01; & TP11; & TP17) จัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลได้ตรงตามหลักสูตรและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน (TP17) งานประสบความสำเร็จ (TP20) แบ่งปัน เผยแพร่ผลงานให้แก่เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ (TP08)

2.12 มีความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เชื่อว่าผู้เรียนพัฒนาได้ เข้าใจและเข้าถึงผู้เรียนได้ดี (DP04) มีการชี้แจงกระบวนการเรียนรู้หรือการสร้างงานอย่างชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับความผิดพลาด หากเกิดขึ้นในงานที่ทำ (TP20) มีเทคนิค สื่อ อุปกรณ์และวิธีสอนที่น่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนรักที่จะเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข (DS02) ปรับวิธีการ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการหา องค์ความรู้มาสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ (TS06)

2.13 เรียนรู้ตลอดเวลา (TP10) พัฒนาตนเอง ด้วยการอ่าน การฟัง การเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติเสมอ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเพื่อนำมาพัฒนางานให้เกิดกับผู้เรียน อย่างจริงจัง มีความเชี่ยวชาญในด้านการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ (DS01; & DS02; & TS02; & TS07; & TP13; & TP15; & TP21; & TP22) นำสิ่งแวดลอมรอบตัวมาประกอบเป็นสื่อการเรียนรู้ จากสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียน เรียนรู้ในตัวผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนรู้ตัวครู สร้างการเรียนรู้ที่ทำให้รู้จักตัวตนของแต่ละบุคคล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทั้งในโลกเสมือนจริงและในการศึกษาดูงาน (TP10) มีความรู้ ความสามารถ ตามสาขาที่สอนและศาสตร์สาขาอื่นๆ (DP05)

2.14 มีจิตอาสา อุทิศตน เสียสละ ทุ่มเวลา แรงกาย แรงใจแม้ในวันหยุด สละความสุข และทรัพย์สินเพื่อส่วนรวม ทำงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อลูกศิษย์ โดยไม่หวังผลตอบแทน ให้โอกาส ให้ภัย อดทนเพื่อส่วนรวม มีจิตสาธารณะ โอบอ้อมอารี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นเสมอ เพื่อมุ่งหวังให้งาน บุคคลในองค์กรรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่า (PS03; & DP02; & DP04; & TP01; & TP02; & TP05; & TP11; & TP12; & TP15; & TP16; & TS01; & TS04; & TS07)

2.15 มีอุดมการณ์ รักในอาชีพ เป็นครูมืออาชีพ (TS07) สอนนักเรียนด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาศิษย์ (DS01; & DP02; & TP11) จัดกระบวนการเรียนรู้แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีผลงานรางวัลจากการพัฒนาศิษย์ (DS01) พัฒนาศิษย์ของตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ (TP11) ทำงานด้วยจิตสำนึกของตนเอง รู้หน้าที่และทำหน้าที่ของตนให้เต็มความสามารถ (TP21)

2.16 มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูง ขยัน ซื่อสัตย์ ศรัทธาในวิชาชีพครู (TP11; & TP13; & TP15; & TS05; & TS08;) รักในวิชาชีพและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู (DP03; & TP12) มีหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน (TP11) มีจุดมุ่งหมายการทำงานที่ผู้เรียน ให้ความรักก่อนให้ความรู้ สอนด้วยจิตวิญญาณ (TP15)

2.17 กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตนเอง (TS02) กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลงตัวเอง ใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่า วางแผนการดำเนินชีวิตอย่างชัดเจน ใช้เวลาว่างอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม พัฒนาและแสวงหาความรู้ตลอดเวลา ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ (TP12;& TP19)

2.18 เป็นต้นแบบการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและผู้เรียน ครองตน ครองคน ครองงาน อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (TS02; & TS05; & TS07; & TP08; & TP22) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้เรียน เพื่อนครู ผู้บริหารและชุมชน (TS08;& TP08) ทำงานได้ผลงานจากต้นทุนต่ำ อยู่อย่างพอเพียง ประหยัดและขยัน (TP19) แต่งกายสุภาพและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสมกับได้ชื่อว่าเป็นครู (DP03)

2.19 เป็นนักทดลองวิธีการสอนหรือนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้อยู่ตลอดเวลา (DS01) ก้าวทันโลกและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (TP06) อบรมสั่งสอนศิษย์และให้ความรู้ด้วยเทคนิควิธีการแบบใหม่ๆ (TP12) เป็นผู้ฟังที่ดี (TP14) ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์ของผู้อื่น (TS09) มุ่งมั่น ตั้งใจคิดและทำสิ่งใหม่ กล้าลองผิดลองถูก (TP11) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน (TP13) ยอมรับความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าเทคโนโลยี (TP14) ใส่ใจต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (TP17) เข้าใจโลกในยุคปัจจุบันว่ามีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเพราะสื่อที่ทันสมัย (TS06) ชักพ่วงองค์กรให้ก้าวหน้า (TS02)

2.20 สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ คิดนอกกรอบ (TP20) สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสร้างแรงจูงใจทั้งภายใน/ภายนอกของผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน (TP16;&TP20) เป็นผู้สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นได้ (TP08) ทำงานที่เป็นโจทย์ท้าทายที่ต้องการค้นหาทุกวัน (TP16) จูงใจ ชักนำ ชี้นำหรือนำพาให้สมาชิก กลุ่มรวมพลังในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของหน่วยงาน องค์กรให้สำเร็จ (TP04) พุดโน้มน้าวใจเก่ง (TP07) มีความใส่ใจรายบุคคล ให้กำลังใจ กระตุ้นการใช้ปัญญาจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ (TP05) เป็นที่ปรึกษาที่ดี

ไม่นำความคิดของตนไปบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ให้เป็นแนวทางในการคิดเพื่อการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น (TP17)

2.21 ทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมของสมาชิกเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ (TP04) มุ่งการทำงานเป็นหลัก ทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายในการทำงาน (TS04) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (TS04) มีเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน (TS04) เป็นบุคคลที่คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (TS07)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย ร่วมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 50 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาสังเคราะห์ข้อมูลร่วม กำหนดเป็นกลุ่มตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 9 องค์ประกอบ และตัวแปร จำนวน 70 ตัวแปร รายละเอียด ดังตาราง 7

ตาราง 7 องค์ประกอบและตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามปลายเปิด
1. ด้านการคิดนอกกรอบ	1) คิดอย่างอิสระ 2) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง 3) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากที่มีอยู่ 4) ยกกระตือรือร้นการคิดด้วยทางเลื้อยใหม่ 5) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการมีสติ	12) ครอบงำได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก 13) มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง 14) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 15) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 16) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ 17) มีความสุขุมรอบคอบ 18) มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบจากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามปลายเปิด
3. ด้านความเข้าใจ	19) มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา 20) มีความเข้าใจผู้อื่น 21) เป็นที่ปรึกษาที่ดี 22) มีความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนา 23) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน 24) มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน 25) มีความใส่ใจเรื่องราวของคนรอบข้างในสังคม
4. ด้านการมีจิตวิญญาณ	26) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น 27) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์การ 28) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน 29) มีการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ 30) มีการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ 31) มีการทำงานเป็นทีม 32) มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
5. ด้านการมีคุณธรรม	33) มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน 34) มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน 35) มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น 36) ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยเคารพผู้อื่น 37) สร้างแรงจูงใจเพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน 38) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม 39) มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง
6. ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ	40) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป 41) พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน 42) เชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน 43) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 44) พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ 45) มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม 46) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

องค์ประกอบจากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามปลายเปิด
	47) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา 48) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ 49) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน
7. ด้านการเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น	50) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 51) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 52) มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน 53) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก 54) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม 55) มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง 56) ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน 57) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ 58) มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน
8. ด้านความกล้าหาญ	59) กล้าลองผิดลองถูก 60) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง 61) ทำงานที่มีความท้าทาย 62) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ 63) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ 64) มีมุมมองโลกในแง่ดี 65) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก
9. ด้านความใส่ใจ	66) ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ 67) มีทักษะการจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ 68) สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน 69) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน 70) เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ

จากตาราง 7 พบว่า ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย ร่วมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน กำหนดเป็นกลุ่มตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ จำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปร จำนวน 70 ตัวแปร จึงนำไปสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยชุดที่ 1 เพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยชุดที่ 1 ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัยชุดที่ 1 (n=338)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยชุดที่ 1 จำนวน 338 คน ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 1 ในการวิจัย (n=338)

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1 ชาย	136	40.20
1.2 หญิง	202	59.80
รวม	338	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	0.60
2.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	221	65.40

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2.3 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	113	33.40
2.4 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2	0.60
รวม	338	100.00
3. อายุ		
3.1 21-30 ปี	60	17.80
3.2 31-40 ปี	95	28.10
3.3 41-50 ปี	87	25.70
3.4 51 ปีขึ้นไป	96	28.40
รวม	338	100.00
4. ระยะเวลาที่สอน		
4.1 1-10 ปี	131	38.80
4.2 11-20 ปี	81	24.00
4.3 21-30 ปี	76	22.40
4.4 31 ปีขึ้นไป	50	14.80
รวม	338	100.00
5. ระดับชั้นที่สอน		
5.1 ประถมศึกษา	102	30.20
5.2 มัธยมศึกษา	236	69.80
รวม	338	100.00
6. สอนหรือรับผิดชอบสาระวิชา/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		
6.1 ภาษาไทย	49	14.50
6.2 คณิตศาสตร์	40	11.83
6.3 วิทยาศาสตร์	47	13.91
6.4 สังคมศึกษาฯ	37	10.95
6.5 สุขศึกษาและพลศึกษา	35	10.35
6.6 ศิลปะ	32	9.47
6.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี	38	11.24
6.8 ภาษาต่างประเทศ	40	11.83
6.9 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	20	5.92
รวม	338	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 เพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 รองลงมาสำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมามีระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 ส่วนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และสอนหรือรับผิดชอบสาระวิชาส่วนใหญ่คือ ภาษาไทย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 รองลงมาสอนหรือรับผิดชอบสาระวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91 และสาระคณิตศาสตร์ กับสาระภาษาต่างประเทศ จำนวน 40 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.83

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ที่ใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตาราง 9 – 17

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 1 ด้านคตินอกกรอบ (n=338)

ตัวแปร ด้านคตินอกกรอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1) คิดอย่างอิสระ	4.13	0.77	มาก
2) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง	3.99	0.86	มาก
3) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากที่มีอยู่	4.04	0.75	มาก
4) ยกกระตือรือร้นคิดด้วยทางเลือกใหม่	4.09	0.70	มาก
5) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง	4.10	0.76	มาก
6) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้	3.99	0.75	มาก
7) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ	3.91	0.83	มาก
8) ไม่ย่อท้อต่อการทำงานที่ยากลำบาก	4.40	0.62	มาก
9) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.42	0.63	มาก
10) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด	4.02	0.74	มาก
11) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู	4.30	0.66	มาก

จากตาราง 9 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านคตินอกกรอบ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 9 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$; S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 8 ไม่ย่อท้อต่อการทำงานที่ยากลำบาก ($\bar{X} = 4.40$; S.D. = 0.62) สำหรับตัวแปรที่ 7 คือ ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ ($\bar{X} = 3.91$; S.D. = 0.83) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ (n=338)

ตัวแปร ด้านการมีสติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1) ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	4.27	0.66	มาก
2) มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง	4.36	0.59	มาก
3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.47	0.62	มาก
4) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.41	0.58	มาก
5) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ	4.42	0.57	มาก
6) มีความสุขุมรอบคอบ	4.27	0.67	มาก
7) มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ	4.18	0.71	มาก

จากตาราง 10 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 3 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.47$; S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 5 ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ ($\bar{X} = 4.42$; S.D. = 0.57) สำหรับตัวแปรที่ 7 คือ มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ ($\bar{X} = 4.18$; S.D. = 0.71) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปร ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเข้าใจ (n=338)

ตัวแปร ด้านความเข้าใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1) มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา	4.46	0.60	มาก
2) มีความเข้าใจผู้อื่น	4.42	0.57	มาก
3) เป็นที่ปรึกษาที่ดี	4.34	0.64	มาก
4) มีความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้	4.53	0.58	มากที่สุด
5) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน	4.48	0.59	มาก
6) มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.61	มาก
7) มีความใส่ใจเรื่องราวของคนรอบข้างในสังคม	4.36	0.67	มาก

จากตาราง 11 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเข้าใจ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตัวแปรที่ 4 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ มีความเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาได้ ($\bar{X}$ = 4.53; S.D. = 0.58) รองลงมาคือตัวแปรที่ 5 ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.48; S.D. = 0.59) สำหรับตัวแปรที่ 3 คือเป็นที่ปรึกษาที่ดี ($\bar{X}$ = 4.34; S. D. = 0.64) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีจิตวิญญาณ (n=338)

ตัวแปร ด้านการมีจิตวิญญาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น	4.17	0.72	มาก
2) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์การ	4.31	0.66	มาก
3) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน	4.47	0.61	มาก
4) พัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.62	มาก
5) พัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.24	0.68	มาก
6) มีการทำงานเป็นทีม	4.42	0.61	มาก
7) มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	4.34	0.63	มาก

จากตาราง 12 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านจิตวิญญาณ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 3 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน ($\bar{X}=4.47$; S.D.= 0.61) รองลงมาคือตัวแปรที่ 6 มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.42$; S.D.= 0.61) สำหรับตัวแปรที่ 1 คือ มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น ($\bar{X}=4.17$; S.D.= 0.72) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีคุณธรรม (n=338)

ตัวแปร ด้านการมีคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1) มีความรัก ความเมตตาต่อผู้เรียน	4.61	0.53	มากที่สุด
2) มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.49	0.58	มาก
3) มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น	4.54	0.56	มากที่สุด
4) ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น	4.53	0.56	มากที่สุด
5) สร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน	4.37	0.55	มาก
6) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	4.47	0.60	มาก
7) มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง	4.44	0.61	มาก

จากตาราง 13 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีคุณธรรม โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ตัวแปรที่ 1 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ มีความรัก ความเมตตาต่อผู้เรียน ($\bar{X}=4.61$; S.D.= 0.53) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 3 มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น ($\bar{X}=4.54$; S.D.= 0.56) สำหรับตัวแปรที่ 5 คือ สร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานให้มีความสุขในการทำงาน ($\bar{X}=4.37$; S.D.= 0.55) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (n=338)

ตัวแปร ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1) แสดงออกโดดเด่นเหนือครูทั่วไป	4.01	0.77	มาก
2) พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน	4.19	0.62	มาก
3) เชื่อมมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน	4.38	0.58	มาก
4) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.26	0.62	มาก
5) พร้อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์	4.38	0.57	มาก
6) มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม	4.21	0.62	มาก
7) หากยุทธศาสตร์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	4.23	0.60	มาก
8) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา	4.30	0.59	มาก
9) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ	4.34	0.57	มาก
10) วัดผล ประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	4.31	0.60	มาก

จากตาราง 14 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 6 ด้านเพิ่มขีดความสามารถ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่นจำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 3 เชื่อมมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน ($\bar{X}=4.38$; S.D.= 0.58) และตัวแปรที่ 5 พร้อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ ($\bar{X}=4.38$; S.D.= 0.57) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 9 ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.34$; S.D.= 0.57) สำหรับตัวแปรที่ 1 คือแสดงออกโดดเด่นเหนือครูทั่วไป ($\bar{X}=4.01$; S.D.= 0.77) ครูมีการปฏิบัติต่ำกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 7 ด้านเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น (n=338)

ตัวแปร ด้านเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น	□	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.26	0.65	มาก
2) มีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.30	0.63	มาก
3) มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน	4.27	0.65	มาก
4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก	4.42	0.61	มาก
5) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม	4.43	0.59	มาก
6) มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง	4.22	0.68	มาก
7) ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน	4.38	0.63	มาก
8) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ	4.11	0.70	มาก
9) มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน	4.04	0.71	มาก

จากตาราง 15 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 7 ด้านเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 5 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.43$; S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก ($\bar{X}=4.42$; S.D.= 0.61) สำหรับตัวแปรที่ 9 คือ มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X}=4.04$; S.D.= 0.71) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญ (n=338)

ตัวแปร ด้านความกล้าหาญ	□ $\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1) กล้าลงมือทดลอง	4.18	0.74	มาก
2) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.33	0.67	มาก
3) ทำงานที่มีความท้าทาย	4.18	0.74	มาก
4) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้	4.02	0.80	มาก
5) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้	4.31	0.63	มาก
6) มีมุมมองโลกในแง่ดี	4.41	0.60	มาก
7) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก	4.34	0.59	มาก

จากตาราง 16 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 6 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือมีมุมมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}=4.41$; S.D.= 0.60) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 7 สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ($\bar{X}=4.34$; S.D.= 0.59) สำหรับตัวแปรที่ 4 คือ ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ ($\bar{X}= 4.02$; S.D.= 0.80) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ (n=338)

ตัวแปร ด้านความใส่ใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1) ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาในวิชาชีพ	4.57	0.55	มากที่สุด
2) มีทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ	4.43	0.58	มาก
3) สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน	4.26	0.65	มาก
4) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน	4.30	0.60	มาก
5) เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ	4.33	0.62	มาก

จากตาราง 17 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อยที่ 9 ด้านความใส่ใจ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ตัวแปรที่ 1 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาในวิชาชีพ ($\bar{X}=4.57$; S.D.= 0.55) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 2 มีทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.43$; S.D.= 0.58) สำหรับตัวแปรที่ 3 คือ สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน ($\bar{X}= 4.26$; S.D.= 0.65) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor Analysis: EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังตาราง 18

ตาราง 18 คำนำน้หนักองค์ประกอบของตัวแปรวงค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปร								
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
1) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (TRA1)	.815	.199	.032	.045	.148	.090	-.030	.020	.062
2) คิดอย่างอิสระ (TRA2)	.809	.106	.082	.034	.106	.101	-.019	.070	.059
3) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ (TRA3)	.767	.173	.040	.051	.195	.111	.016	-.047	.084
4) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ (TRA4)	.740	.121	.073	.069	.047	.162	.081	.054	.053
5) ยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่ (TRA5)	.718	.237	.049	.051	.116	.020	.115	.009	.153
6) ทำงานที่คนอื่นส่วนใหญ่ไม่คิดทำ (TRA6)	.713	.118	.044	-.001	.042	.137	.049	.036	.015
7) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง (TRA7)	.644	.201	.073	.065	.067	.121	.158	.145	.001
8) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด (TRA8)	.556	.121	.030	.215	.124	.105	.089	.204	.097
9) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป (TRA9)	.547	.225	-.039	.048	.066	.207	.158	.306	.048
10) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น (TRA10)	.532	.135	.083	.197	.156	.136	.189	.173	.044
11) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ (TRA11)	.433	.319	.023	.118	.333	.257	.233	-.043	.103
12) มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ (TRA12)	.425	.091	.151	.222	.116	.274	.123	.215	.349
13) มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน (TRA13)	.425	.303	-.039	.098	.340	.205	.267	-.096	.117
14) ขยับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์การ (TRA14)	.395	.222	.208	.185	.248	.120	.188	.289	.070
15) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู (TRA15)	.371	.030	.157	.270	.059	.090	.161	.304	.068
16) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน (TRA16)	.322	.207	.277	.227	.205	.118	.149	.219	.153
17) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ (POT1)	.259	.709	.118	.148	.233	.096	.110	.033	-.018
18) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา (POT2)	.271	.672	.199	.155	.172	.120	.161	.133	.048
19) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิผล (POT3)	.229	.642	.178	.090	.257	.181	.110	.143	.139
20) พร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ (POT4)	.124	.640	.221	.169	.105	.222	.067	.096	.113
21) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน (POT5)	.252	.638	.216	.072	.250	.095	.112	.209	.131
22) มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม (POT6)	.306	.625	.135	.138	.070	.081	.068	.023	-.016
23) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (POT7)	.225	.601	.060	.110	.060	.112	.129	.115	.068
24) เชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน (POT8)	.091	.492	.267	.100	.009	.194	.128	.249	.136
25) พัฒนาคณะครูอย่างรอบด้าน (POT9)	.350	.431	.147	.035	.099	.201	.093	.340	.092

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเห็นคุณค่าสำหรับครู	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปร								
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
26) มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน (SPI1)	.058	.195	<u>.754</u>	.145	.123	.028	.054	.091	.111
27) มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น (SPI2)	.022	.143	<u>.737</u>	.198	.113	.120	.080	.034	.092
28) มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน (SPI3)	.031	.126	<u>.728</u>	.076	.084	.028	.103	.104	.150
29) ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น (SPI4)	-.031	.160	<u>.705</u>	.234	.018	.132	.080	.061	.095
30) ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ (SPI5)	.002	.113	<u>.460</u>	.197	.139	.306	.339	.191	.031
31) มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน (SPI6)	.254	.191	<u>.416</u>	.273	.139	.116	.058	.207	.108
32) มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (SPI7)	.229	.245	<u>.395</u>	.176	.185	.087	.079	.196	.016
33) มีการทำงานเป็นทีม (SPI8)	.120	.306	<u>.388</u>	.158	.183	.084	.115	.162	.090
34) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ตน (SPI9)	.227	.181	<u>.380</u>	.185	.126	.213	.082	.274	.127
35) พัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ (SPI10)	.145	.243	<u>.369</u>	.128	.181	.168	.100	.273	.065
36) มีความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม (SPI11)	.285	.200	<u>.342</u>	.204	.173	.120	.202	.061	.120
37) สร้างแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานมีความสุข ในการทำงาน (SPI12)	.155	.336	<u>.338</u>	.225	.095	.151	.183	.258	.150
38) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (FEE1)	.033	.201	.216	<u>.727</u>	.066	.096	.114	.030	.146
39) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (FEE2)	.043	.149	.262	<u>.655</u>	.099	.101	.027	.14	.131
40) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ (FEE3)	.145	.177	.339	<u>.628</u>	.103	.161	.111	.046	.195
41) มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง (FEE4)	.211	.107	.195	<u>.494</u>	.201	.054	.110	.332	.092
42) มีความสุขุมรอบคอบ (FEE5)	.362	.126	.198	<u>.374</u>	.182	.106	.141	.171	.304
43) มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน (SPW1)	.323	.276	.161	.203	<u>.700</u>	.122	.116	.169	.121
44) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (SPW2)	.339	.229	.137	.163	<u>.690</u>	.151	.123	.170	.056
45) วิสัยทัศน์กว้างไกล (SPW3)	.514	.170	.145	.166	<u>.542</u>	.160	.139	.146	.038
46) มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง (SPW4)	.268	.347	.141	.075	<u>.469</u>	.204	.160	.054	.068
47) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลาย อย่างเหมาะสม (SPW5)	.096	.362	.288	.052	<u>.435</u>	.111	.195	.067	.108
48) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก (SPW6)	.182	.334	.273	.067	<u>.431</u>	.239	.236	-.012	.237
49) ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน (SPW7)	.112	.400	.293	.064	<u>.412</u>	.267	.123	-.011	*130

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปร								
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
50) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ (POW1)	.308	.231	.230	.084	.121	<u>.579</u>	.134	.112	.060
51) ทำงานที่มีความท้าทาย (POW2)	.448	.253	.075	.123	.162	<u>.541</u>	.131	.083	.043
52) กล้าลองผิดลองถูก (POW3)	.440	.228	.102	.100	.199	<u>.521</u>	.192	-.042	.102
53) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ (POW4)	.409	.205	.002	.033	.073	<u>.516</u>	.117	.060	-.033
54) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (POW5)	.312	.293	.204	.164	.183	<u>.491</u>	.111	.137	.078
55) มีมุมมองโลกในแง่ดี (POW6)	.131	.149	.261	.174	.157	<u>.477</u>	.124	.118	.135
56) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (POW7)	.235	.218	.261	.191	.237	<u>.427</u>	.260	.175	.002
57) สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน (RES1)	.310	.315	.133	.104	.195	.176	<u>.637</u>	.106	.069
58) เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ (RES2)	.173	.259	.258	.179	.171	.194	<u>.606</u>	.105	.091
59) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (RES3)	.194	.248	.160	.146	.272	.204	<u>.542</u>	.178	.052
60) มีทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ (RES4)	.119	.214	.382	.107	.119	.255	<u>.485</u>	.248	.038
61) มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง (MOR1)	.069	.328	.230	.163	.147	.115	.128	<u>.546</u>	.151
62) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม (MOR2)	.099	.334	.262	.209	.065	.108	.131	<u>.534</u>	.114
63) ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (MOR3)	.238	.138	.191	.352	.205	-.019	.131	<u>.371</u>	.173
64) มีความเข้าใจผู้อื่น (COM1)	.159	.192	.310	.306	.159	.051	.038	.111	<u>.678</u>
65) มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา (COM2)	.128	.067	.403	.333	.092	.025	.047	.077	<u>.566</u>
66) เป็นที่ปรึกษาที่ดี (COM3)	.275	.158	.238	.308	.105	.103	.096	.221	<u>.460</u>
67) เชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้ (COM4)	.093	.182	.373	.318	.085	.110	.092	.205	<u>.379</u>
ค่าไถ่	27.563	5.170	2.774	2.060	1.623	1.604	1.469	1.345	1.179
ร้อยละความแปรปรวน	39.377	7.386	3.963	2.942	2.318	2.291	2.098	1.922	1.684
ร้อยละความแปรปรวนสะสม	39.377	46.763	50.726	53.668	55.986	58.278	60.376	62.297	63.981

จากตาราง 18 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 50 ท่าน ด้วยแบบสอบถามปลายเปิด ได้ตัวแปร จำนวน 70 ตัวแปร และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.950 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดีมาก การทดสอบนัยสำคัญ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 18272.22 ($p < 0.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีหมุนแกนแบบแวนแมกซ์ สกัดองค์ประกอบแบบแกนหมุนสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากตัวแปรทั้งหมด 70 ตัวแปร พบว่า มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบและตัวแปรจำนวน 67 ตัวแปร มีค่าไอเกน 27.563 5.170 2.774 2.060 1.623 1.604 1.469 1.345 และ 1.107 ตามลำดับ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (Transcendence :TRA) มีค่าไอเกน เท่ากับ 27.563 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 39.377 ประกอบด้วยตัวแปร 16 ตัวแปร ได้แก่ คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (TRA1) คิดอย่างอิสระ (TRA2) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ (TRA3) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ (TRA4) ยกย่องการคิดด้วยทางเลือกใหม่ (TRA5) ทำงานที่คนอื่นส่วนใหญ่ไม่คิดทำ (TRA6) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง (TRA7) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด (TRA8) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป (TRA9) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น (TRA10) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ (TRA11) ความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ (TRA12) การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน (TRA13) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์กร (TRA14) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู (TRA15) และให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน (TRA16) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.815 0.809 0.767 0.740 0.718 0.713 0.644 0.556 0.547 0.532 0.433 0.425 0.425 0.395 0.371 และ 0.322 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (Potentiality: POT) มีค่าไอเกน เท่ากับ 5.170 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.386 ประกอบด้วยตัวแปร 9 ตัวแปร ได้แก่ หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ (POT1) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา (POT2)

ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ (POT3) พร้อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ (POT4) วัตถุประสงค์ ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน (POT5) ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม (POT6) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (POT7) เสริมพลังสามัคคีของทีมงาน (POT8) และพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน (POT9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.709 0.672 0.642 0.640 0.638 0.625 0.601 0.492 และ 0.431ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (Spirituality inner self : SPI) มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.774 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.963 ประกอบด้วยตัวแปร 12 ตัวแปร ได้แก่ รักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน (SPI1) จริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น (SPI2) รักและเมตตาผู้เรียน (SPI3) ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น (SPI4) ทำงานด้วยใจรักและศรัทธาในวิชาชีพ (SPI5) ศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน (SPI6) ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (SPI7) เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม (SPI8) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน (SPI9) พัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ (SPI10) ใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม (SPI11) และตั้งใจให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน (SPI12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.754 0.737 0.728 0.705 0.460 0.416 0.395 0.388 0.380 0.369 0.342 และ 0.338 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (FEELING : FEE) มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.060 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.942 ประกอบด้วย ตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (FEE1) ยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน (FEE2) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ (FEE3) ตระหนักเห็นคุณค่าในตนเอง (FEE4) และสุขุมรอบคอบ (FEE5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.727 0.655 0.628 0.494 และ 0.374 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (Spirituality at work : SPW) มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.623 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.318 ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน (SPW1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (SPW2) วิสัยทัศน์กว้างไกล (SPW3) มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง (SPW4) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม (SPW5) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก (SPW6) และทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน (SPW7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.700 0.690 0.542 0.469 0.435 0.431 และ 0.412 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (Power : POW) มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.604 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.291 ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ (POW1) ทำงานที่มีความท้าทาย (POW2) กล้าลองผิดลองถูก (POW3) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ (POW4) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (POW5) มีมุมมองโลกในแง่ดี

(POW6) และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (POW7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.579 0.541 0.521 0.516 0.491 0.477 และ 0.427 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (Responsibility: RES) มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.469 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.098 ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน (RES1) เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ (RES2) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (RES3) และทักษะการจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ (RES4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.637 0.606 0.542 และ 0.485 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรม (Morality: MOR) มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.345 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.922 ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง (MOR1) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม (MOR2) และครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (MOR3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.546 0.534 และ 0.371 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (Compassion :COM) มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.107 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.581 ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น (COM1) คิดคำนึงถึงใจเขาใจเรา (COM2) เป็นที่ปรึกษาที่ดี (COM3) และเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้ (COM4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.678 0.566 0.460 และ 0.379 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าไอเกนส์ ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	ค่าไอเกนส์	ค่าร้อยละ ความแปรปรวน	ค่าร้อยละ ความแปรปรวนสะสม
องค์ประกอบที่ 1 ด้านคิดนอกกรอบ	27.563	39.377	39.377
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ	5.170	7.386	46.763
องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเข้าใจ	2.774	3.963	50.726
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีจิตวิญญาณ	2.060	2.942	53.668
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีคุณธรรม	1.623	2.318	55.986
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ	1.604	2.291	58.278
องค์ประกอบที่ 7 ด้านเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น	1.469	2.098	60.376
องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญ	1.345	1.922	62.297
องค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ	1.179	1.684	63.981

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านคิดนอกกรอบ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเข้าใจ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีจิตวิญญาณ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีคุณธรรม องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ องค์ประกอบที่ 7 ด้านเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญและองค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ โดยองค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดนอกกรอบ มีค่าร้อยละของความแปรปรวนมากที่สุด คือ มีค่าเท่ากับ 39.377 สำหรับองค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ มีค่าร้อยละของความแปรปรวนน้อยที่สุด คือ มีค่าเท่ากับ 1.684 ทั้งนี้ องค์ประกอบ ทั้ง 9 องค์ประกอบ สามารถอธิบาย ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 63.981

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor Analysis: EFA) ในข้างต้น แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการรอบแนวคิดในการวิจัย ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยและสังเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดจากผู้ทรงคุณวุฒิ สังเคราะห์องค์ประกอบได้จำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปร จำนวน 70 ตัวแปร แต่เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบเวรีแมกซ์ สกัดองค์ประกอบแบบแกนหมุนสำคัญ ตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบ จำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปร จำนวน 67 ตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัย จึงนำไปทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบ 9 องค์ประกอบย่อย โดยใช้ Confirmatory Factor Analysis (CFA) ในลำดับต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Model Testing) เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าพารามิเตอร์ในระดับตัวแปรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และโมเดลในระดับองค์ประกอบขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis :CFA) ทดสอบโมเดลในระดับตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ส่วน คือผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัยชุดที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามลำดับ ต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างวิจัยชุดที่ 2 (n=353)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดที่ 2 จำนวน 353 คน ดังตาราง 20

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างชุดที่ 2 ที่ใช้ในการวิจัย (n=353)

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1 ชาย	114	32.30
1.2 หญิง	239	67.70
รวม	353	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-	-
2.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	249	70.50
2.3 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	104	29.50
2.4 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	-	-
รวม	353	100.00
3. อายุ		
3.1 21-30 ปี	56	15.90
3.2 31-40 ปี	108	30.60
3.3 41-50 ปี	86	24.30

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
3.4 51 ปีขึ้นไป	103	29.20
รวม	353	100.00
4. ระยะเวลาที่สอน		
4.1 1-10 ปี	122	34.60
4.2 11-20 ปี	87	24.70
4.3 21-30 ปี	75	21.20
4.4 31 ปีขึ้นไป	69	19.50
รวม	353	100.00
5. ระดับชั้นที่สอน		
5.1 ประถมศึกษา	131	37.10
5.2 มัธยมศึกษา	222	62.90
รวม	353	100.00
6. สอนหรือรับผิดชอบสาระวิชา/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		
6.1 ภาษาไทย	44	12.50
6.2 คณิตศาสตร์	57	16.10
6.3 วิทยาศาสตร์	40	11.30
6.4 สังคมศึกษาฯ	45	12.80
6.5 สุขศึกษาและพลศึกษา	41	11.60
6.6 ศิลปะ	34	9.60
6.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี	33	9.40
6.8 ภาษาต่างประเทศ	35	9.90
6.9 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	24	6.80
รวม	353	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 20 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 รองลงมา มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน

103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 สำหรับระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอน ครูส่วนใหญ่สอนอยู่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมาคือครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติการสอนระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ในระดับชั้นที่ทำการสอนของครูส่วนใหญ่ คือ สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และสอนในระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ในการจัดการเรียนการสอนหรือรับผิดชอบ ครูส่วนใหญ่สอนหรือรับผิดชอบสาระวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 รองลงมาสอนหรือรับผิดชอบสาระวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 45 คน และสาระวิชาภาษาไทย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และ 12.50 ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังตาราง 21-30

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู จำนวน 9 องค์ประกอบ (n=353)

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู			
องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือชั้นจำกัด	3.84	0.47	มาก
องค์ประกอบที่ 2 ด้านเพิ่มขีดความสามารถ	4.14	0.49	มาก
องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน	4.34	0.47	มาก
องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรักคิด	4.27	0.52	มาก
องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน	4.20	0.50	มาก
องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ	4.10	0.50	มาก
องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ	4.29	0.53	มาก
องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี	4.29	0.53	มาก
องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี	4.32	0.53	มาก

จากตาราง 21 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน ($\bar{X}=4.34$; S.D.=0.47) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี ($\bar{X}=4.32$; S.D.= 0.53) ส่วนองค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด ($\bar{X}=3.84$; S.D.= 0.47) ครูมีการปฏิบัติต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (n=353

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
ด้านความเหนือขีดจำกัด			
1) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง	3.72	0.72	มาก
2) คิดอย่างอิสระ	3.78	0.75	มาก
3) คิดสิ่งแปลกที่แตกต่างจากที่มีอยู่	3.73	0.70	มาก
4) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้	3.67	0.70	มาก
5) ยกย่องการคิดด้วยทางเลือกใหม่	3.78	0.69	มาก
6) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ	3.60	0.78	มาก
7) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง	3.86	0.73	มาก
8) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด	3.75	0.70	มาก
9) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป	3.69	0.82	มาก
10) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น	3.85	0.70	มาก
11) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ	3.87	0.70	มาก
12) ความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ	4.00	0.71	มาก
13) การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน	3.80	0.71	มาก
14) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์กร	4.01	0.67	มาก
15) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู	4.09	0.72	มาก
16) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน	4.29	0.64	มาก

จากตาราง 22 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด โดยรวมครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 16 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน ($\bar{X}=4.29$; S.D.=0.64) รองลงมาคือตัวแปรที่ 15 อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู ($\bar{X}=4.09$; S.D.= 0.72) สำหรับตัวแปรที่ 6 คือ ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ ($\bar{X}=3.60$; S.D.=

0 . 7 8)
 ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะ
 ผู้นำแบบเห็นอื้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (n=353)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ			
1) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	4.07	0.61	มาก
2) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา	4.19	0.63	มาก
3) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ	4.19	0.61	มาก
4) พร้อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์	4.27	0.63	มาก
5) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	4.15	0.63	มาก
6) ศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม	4.08	0.67	มาก
7) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	3.98	0.66	มาก
8) เชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน	4.25	0.64	มาก
9) พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน	4.04	0.68	มาก

จากตาราง 23 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านเพิ่มขีดความสามารถ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 4 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ ($\bar{X}=4.27$; S.D. =0.63) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 8 เชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน ($\bar{X}=4.25$; S.D. = 0.64) สำหรับตัวแปรที่ 7 คือ เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.98$; S.D. = 0.66) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเห็นคุณค่าสำหรับครู องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (n=353)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
ด้านจิตวิญญาณในตน			
1) เห็นคุณค่าของความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.62	มาก
2) เห็นคุณค่าของความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น	4.49	0.61	มาก
3) เห็นคุณค่าของความรักและเมตตาต่อผู้เรียน	4.52	0.60	มากที่สุด
4) เห็นคุณค่าของการให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น	4.49	0.60	มาก
5) เห็นคุณค่าของการทำงานด้วยใจรักและศรัทธาในวิชาชีพ	4.51	0.61	มากที่สุด
6) เห็นคุณค่าของความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.64	มาก
7) เห็นคุณค่าของความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	4.19	0.69	มาก
8) เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม	4.27	0.64	มาก
9) เห็นคุณค่าของประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน	4.31	0.68	มาก
10) เห็นคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.64	มาก
11) เห็นคุณค่าของความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม	4.07	0.71	มาก
12) เห็นคุณค่าของการสร้างแรงจูงใจเพื่อนร่วมงานให้มีความสุขในการทำงาน	4.23	0.66	มาก

จากตาราง 24 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตัวแปรที่ 3 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ เห็นคุณค่าของความรักความเมตตาต่อผู้เรียน ($\bar{X}=4.52$; S.D.= 0.60) รองลงมาคือตัวแปรที่ 5 เห็นคุณค่าของการทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ ($\bar{X}=4.51$; S.D.= 0.61) สำหรับตัวแปรที่ 11 คือ เห็นคุณค่าของความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม ($\bar{X}=4.07$; S.D.= 0.71) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบ ที่ 4 ด้านความรู้สึกรักใคร่ (n=353)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
ด้านความรู้สึกรักใคร่			
1) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.37	0.61	มาก
2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.64	มาก
3) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ	4.29	0.64	มาก
4) ความตระหนักรู้ในตนเอง	4.25	0.62	มาก
5) ความสุขุมรอบคอบ	4.09	0.67	มาก

จากตาราง 25 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรักใคร่ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 1 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ($\bar{X}=4.37$; S.D.=0.61) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 2 ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.36$; S.D.= 0.64) สำหรับตัวแปรที่ 5 คือ ความสุขุมรอบคอบ ($\bar{X}=4.09$; S.D.= 0.67) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบ ที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (n=353)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านจิตวิญญาณการทำงาน			
1) เห็นคุณค่าของการมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน	4.16	0.62	มาก
	4.18	0.62	มาก
2) เห็นคุณค่าของการมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.05	0.60	มาก
3) เห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.03	0.66	มาก
4) เห็นคุณค่าของแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง	4.33	0.63	มาก
5) เห็นคุณค่าของการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม	4.34	0.67	มาก
6) เห็นคุณค่าของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงออก	4.28	0.64	มาก
7) เห็นคุณค่าของการทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน			

จากตาราง 26 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 6 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ เห็นคุณค่าของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงออก ($\bar{X}=4.34$; S.D.= 0.67) รองลงมาคือตัวแปรที่ 5 เห็นคุณค่าของการยืดหยุ่นเป็นสำคัญให้ผู้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.33$; S.D.= 0.63) สำหรับตัวแปรที่ 4 คือ เห็นคุณค่าของการมีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.03$; S.D.= 0.66) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (n=353)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
ด้านความกล้าหาญ			
1) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ไม่คาดคิดได้	4.17	0.62	มาก
2) ทำงานที่มีความท้าทาย	3.98	0.72	มาก
3) กล้าลองผิดลองถูก	3.98	0.70	มาก
4) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้	3.80	0.85	มาก
5) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.25	0.62	มาก
6) มีมุมมองโลกในแง่ดี	4.32	0.61	มาก
7) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก	4.23	0.64	มาก

จากตาราง 27 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 6 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ มีมุมมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}=4.32$; S.D.=0.61) รองลงมาคือตัวแปรที่ 5 กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.25$; S.D.=0.62) สำหรับตัวแปรที่ 4 คือ ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ ($\bar{X}=3.80$; S.D.=0.85) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (n=353)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ			
1) ตระหนักถึงการสร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน	4.09	0.68	มาก
2) ตระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ	4.16	0.66	มาก
3) ตระหนักถึงการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน	4.14	0.66	มาก
4) ตระหนักถึงทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ	4.32	0.60	มาก

จากตาราง 28 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบโดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่ 4 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ ตระหนักถึงทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.32$; S.D.=0.60) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 2 ตระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.16$; S.D.= 0.66) สำหรับตัวแปรที่ 1 คือ ตระหนักถึงการสร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน ($\bar{X}=4.09$; S.D.= 0.68) ครูมีการปฏิบัติน้อยกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (n=353)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี			
1) มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง	4.36	0.63	มาก
2) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	4.35	0.64	มาก
3) ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	4.14	0.63	มาก

จากตาราง 29 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดีโดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยตัวแปรที่ 1 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือมีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ($\bar{X}=4.36$; S.D.=0.63) รองลงมาคือ ตัวแปร

ที่ 2 จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X}=4.35$; S.D.=0.64) สำหรับตัวแปรที่ 3 คือ ครอบงำได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ($\bar{X}=4.14$; S.D.=0.63) ครูมีการปฏิบัติต่ำกว่าตัวแปรอื่น

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (n=353)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านความกรุณาปรานี			
1) ความเข้าใจผู้อื่น	4.33	0.64	มาก
2) การคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา	4.36	0.66	มาก
3) เป็นที่ปรึกษาที่ดี	4.22	0.66	มาก
4) ความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้	4.39	0.61	มาก

จากตาราง 30 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี โดยรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยตัวแปรที่ 4 ครูมีการปฏิบัติมากกว่าตัวแปรอื่น คือ ความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้ ($\bar{X}=4.39$; S.D.=0.61) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 2 การคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา ($\bar{X}=4.36$; S.D.= 0.66) สำหรับตัวแปรที่ 3 คือ เป็นที่ปรึกษาที่ดี ($\bar{X}=4.22$; S.D.= 0.66) ครูมีการปฏิบัติต่ำกว่าตัวแปรอื่น

3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยโมเดลนี้ มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ขั้น คือ ขั้นแรกการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ สำหรับขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาชั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู จำนวน องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ จำนวนตัวแปร 67 ตัวแปร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์จำนวน 10 โมเดล ประกอบด้วยโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 โมเดล และโมเดลองค์ประกอบด้านต่างๆ จำนวน 9 โมเดล ดังนี้

1) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรักใคร่ องค์ประกอบ ที่ 5 จิตวิญญาณการทำงาน องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึก ในความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดีและองค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณา ปราณี

2) โมเดลองค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด ประกอบด้วยจำนวนตัวแปร 16 ตัวแปร

3) โมเดลองค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ประกอบด้วย จำนวน ตัวแปร 9 ตัวแปร

4) โมเดลองค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน ประกอบด้วย จำนวนตัวแปร 12 ตัวแปร

5) โมเดลองค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรักใคร่ ประกอบด้วย จำนวนตัวแปร 5 ตัวแปร

6) โมเดลองค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน ประกอบด้วย จำนวนตัวแปร 7 ตัวแปร

7) โมเดลองค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย จำนวนตัวแปร 7 ตัวแปร

8) โมเดลองค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ ประกอบด้วย จำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร

9) โมเดลองค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร

10) โมเดลองค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี ประกอบด้วย จำนวนตัวแปร 4 ตัวแปร

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลของชุดตัวแปรและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ คือการพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า 0.30 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าเท่ากันทั้งเมทริกซ์การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้ เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) หรือไม่ คือค่า KMO และ ค่า Bartlett's test เมื่อเลือกสถิติทดสอบตัวนี้จะได้อาชีพทดสอบ 2 ค่า คือ ค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of sampling Adequacy (MSA) ตัวนี้ตัวนี้ มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน สำหรับการแปลความหมายในแต่ละช่วง มีดังนี้

.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
.70 - .79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
.60 - .69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
.50 - .59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า .50	ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

สำหรับสถิติตัวที่สองคือ Bartlett's test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยมีสมมติฐานของการทดสอบถ้าค่า Bartlett's test of Sphericity มีนัยสำคัญแสดงว่าตัวแปร ต่างมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตาราง 31 ถึง ตาราง 40

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (FT)

FT	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
F1	1.000								
F2	.633**	1.000							
F3	.466**	.695**	1.000						
F4	.403**	.571**	.757**	1.000					
F5	.626**	.748**	.683**	.633**	1.000				
F6	.681**	.682**	.565**	.555**	.683**	1.000			
F7	.597**	.696**	.601**	.549**	.698**	.688**	1.000		
F8	.516**	.679**	.753**	.629**	.649**	.554**	.642**	1.000	
F9	.482**	.563**	.763**	.743**	.619**	.564**	.563**	.665**	1.000
Mean	3.87	4.14	4.34	4.27	4.20	4.10	4.29	4.29	4.32
S.D.	0.47	0.49	0.47	0.52	0.50	0.50	0.53	0.53	0.53

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู (FT) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูทั้ง 9 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3) และองค์ประกอบย่อยที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (F9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.763 ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านความเหนือขีดจำกัด (F1) และองค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิด (F4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.403 ทุกองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไปจึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบทุกตัวแปร

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (F1)

F1	TRA1	TRA2	TRA3	TRA4	TRA5	TRA6	TRA7	TRA8	TRA9	TRA10	TRA11	TRA12	TRA13	TRA14	TRA15	TRA16
TRA1	1.000															
TRA2	.614**	1.000														
TRA3	.649**	.571**	1.000													
TRA4	.517**	.383**	.475**	1.000												
TRA5	.564**	.467**	.596**	.527**	1.000											
TRA6	.493**	.416**	.458**	.593**	.468**	1.000										
TRA7	.530**	.475**	.502**	.569**	.628**	.446**	1.000									
TRA8	.423**	.288**	.388**	.534**	.499**	.409**	.508**	1.000								
TRA9	.403**	.315**	.365**	.455**	.422**	.418**	.428**	.518**	1.000							
TRA10	.398**	.310**	.387**	.416**	.366**	.334**	.399**	.412**	.546**	1.000						
TRA11	.369**	.312**	.357**	.394**	.368**	.306**	.386**	.404**	.471**	.502**	1.000					
TRA12	.315**	.260**	.320**	.425**	.329**	.276**	.449**	.494**	.467**	.445**	.370**	1.000				
TRA13	.250**	.196**	.236**	.356**	.345**	.177**	.352**	.393**	.459**	.497**	.662**	.347**	1.000			
TRA14	.114*	.119*	.214**	.316**	.264**	.190**	.299**	.416**	.435**	.547**	.341**	.376**	.444**	1.000		
TRA15	.312**	.252**	.337**	.424**	.337**	.360**	.471**	.515**	.408**	.448**	.376**	.427**	.489**	.338**	1.000	
TRA16	.067	.097	.124*	.235**	.221**	.135*	.305**	.283**	.280**	.320**	.199**	.361**	.250**	.409**	.330**	1.000
Mean	3.72	3.78	3.73	3.67	3.78	3.60	3.86	3.75	3.69	3.85	3.87	4.00	3.80	4.01	4.09	4.29
S.D.	0.72	0.75	0.70	0.70	0.69	0.78	0.73	0.70	0.82	0.70	0.70	0.71	0.71	0.67	0.72	0.64

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (F1) พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัดตัวแปรทั้ง 16 ตัวแปร มีทั้งหมดจำนวน 120 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) จำนวน 118 คู่ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญมี 2 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (TRA1) กับตัวแปรคิดสิ่งแปลกแตกต่างจาก

ที่มีอยู่ (TRA3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.649 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ตัวแปรคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (TRA1) กับตัวแปรให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน (TRA16) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.067 สำหรับตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.30 จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรมีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน (TRA13) ตัวแปรขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์กร (TRA14) ตัวแปรอุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู (TRA15) และตัวแปรให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน (TRA16) เมื่อพิจารณาค่าดัชนี KMO และ Bartlett's test of Sphericity มีค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of sampling Adequacy (MSA) เท่ากับ 0.919 ค่า KMO และ ค่า Bartlett's test of Sphericity เมื่อเลือกสถิติทดสอบตัวนี้จะได้อาทดสอบ 2 ค่า คือ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of sampling Adequacy (MSA) ดัชนีตัวนี้มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่นโดยปราศจาก ความคลาดเคลื่อน (Hair และคณะ.2006: 114-115) มีสมมติฐานของการทดสอบถ้าค่า Bartlett's test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่างมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (สุกมาส อังสุโชติและคณะ.2554: 98)

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2)

F2	POT1	POT2	POT3	POT4	POT5	POT6	POT7	POT8	POT9
POT1	1.000								
POT2	.651**	1.000							
POT3	.633**	.695**	1.000						
POT4	.568**	.569**	.593**	1.000					
POT5	.600**	.644**	.663**	.519**	1.000				
POT6	.631**	.534**	.536**	.503**	.517**	1.000			
POT7	.580**	.481**	.544**	.537**	.481**	.532**	1.000		
POT8	.417**	.522**	.457**	.471**	.421**	.401**	.468**	1.000	
POT9	.498**	.511**	.534**	.434**	.490**	.467**	.541**	.424**	1.000
Mean	4.07	4.19	4.19	4.27	4.15	4.08	3.98	4.25	4.04
S.D.	0.61	0.63	0.61	0.63	0.63	0.67	0.66	0.64	0.68

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2) พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) จำนวน 36 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือตัวแปร หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ (POT1) กับตัวแปร จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา (POT2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.651 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ตัวแปร ศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม (POT6) กับตัวแปรเชื่อมั่นในพลังความสามัคคีของทีมงาน (POT8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.401 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไปจึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบทุกตัวแปร

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3)

F3	SPI1	SPI2	SPI3	SPI4	SPI5	SPI6	SPI7	SPI8	SPI9	SPI10	SPI11	SPI12
SPI1	1.000											
SPI2	.756**	1.000										
SPI3	.688**	.639**	1.000									
SPI4	.678**	.766**	.680**	1.000								
SPI5	.528**	.570**	.636**	.556**	1.000							
SPI6	.629**	.562**	.572**	.573**	.473**	1.000						
SPI7	.371**	.357**	.400**	.366**	.315**	.403**	1.000					
SPI8	.458**	.521**	.474**	.503**	.449**	.579**	.521**	1.000				
SPI9	.601**	.591**	.551**	.589**	.520**	.576**	.415**	.502**	1.000			
SPI10	.495**	.513**	.472**	.473**	.448**	.476**	.449**	.541**	.593**	1.000		
SPI11	.395**	.383**	.363**	.368**	.278**	.539**	.444**	.522**	.446**	.499**	1.000	
SPI12	.455**	.437**	.430**	.462**	.447**	.472**	.420**	.458**	.449**	.468**	.413**	1.000
Mean	4.44	4.49	4.52	4.49	4.51	4.30	4.19	4.27	4.31	4.29	4.07	4.23
S.D.	.623	.608	.598	.599	.613	.639	.693	.643	.679	.644	.711	.658

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3) พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตนตัวแปรทั้ง 12 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) จำนวน 66 คู่ ตัวแปรที่มี

ความสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรเห็นคุณค่าของความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น (SPI2) กับ ตัวแปรเห็นคุณค่าของให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น (SPI4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.766 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ตัวแปรเห็นคุณค่าของทำงานด้วยใจรัก ความศรัทธาวิชาชีพ (SPI5) กับตัวแปรเห็นคุณค่าของความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม (SPI11) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.278 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไป จึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบทุกตัวแปร

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (F4)

F4	FEE1	FEE2	FEE3	FEE4	FEE5
FEE1	1.000				
FEE2	.760**	1.000			
FEE3	.655**	.675**	1.000		
FEE4	.512**	.563**	.531**	1.000	
FEE5	.428**	.479**	.553**	.532**	1.000
Mean	4.35	4.36	4.29	4.25	4.09
S.D.	0.61	0.64	0.64	0.62	0.67

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (F4) พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) จำนวน 10 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือตัวแปรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (FEE1) กับตัวแปรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (FEE2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.760 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ตัวแปรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (FEE1) กับตัวแปรความสุขุมรอบคอบ (FEE5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.428 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไป จึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบทุกตัวแปร

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (F5)

F5	SPW1	SPW2	SPW3	SPW4	SPW5	SPW6	SPW7
SPW1	1.000						
SPW2	.641**	1.000					
SPW3	.641**	.697**	1.000				
SPW4	.561**	.569**	.563**	1.000			
SPW5	.537**	.487**	.493**	.560**	1.000		
SPW6	.574**	.499**	.512**	.469**	.636**	1.000	
SPW7	.493**	.538**	.466**	.553**	.606**	.579**	1.000
Mean	4.16	4.18	4.05	4.03	4.33	4.34	4.28
S.D.	0.62	0.62	0.60	0.66	0.63	0.67	0.64

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (F5) พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) จำนวน 21 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ตัวแปรเห็นคุณค่าของการมีเป้าหมายชัดเจน (SPW2) กับตัวแปรเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์กว้างไกล (SPW3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.697 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ตัวแปรเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์กว้างไกล (SPW3) กับตัวแปรเห็นคุณค่าของงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน (SPW7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.466 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไป จึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบทุกตัวแปร

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6)

F6	POW1	POW2	POW3	POW4	POW5	POW6	POW7
POW1	1.000						
POW2	.484**	1.000					
POW3	.452**	.540**	1.000				
POW4	.493**	.448**	.432**	1.000			
POW5	.474**	.512**	.553**	.322**	1.000		
POW6	.510**	.333**	.363**	.364**	.424**	1.000	
POW7	.572**	.505**	.475**	.429**	.487**	.723**	1.000
Mean	4.17	3.98	3.98	3.80	4.25	4.32	4.23
S.D.	.624	.717	.697	.845	.617	.609	.641

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6) พบว่าองค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) จำนวน 21 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ตัวแปรมีมุมมองโลกในแง่ดี (POW6) กับตัวแปร สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (POW7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.723 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ตัวแปรทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ (POW4) กับตัวแปร กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ (POW5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.322 ซึ่งตัวแปร ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไป จึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ทุกตัวแปร

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 7 ด้านความรับผิดชอบ (F7)

F7	RES1	RES2	RES3	RES4
RES1	1.000			
RES2	.556**	1.000		
RES3	.612**	.673**	1.000	
RES4	.507**	.572**	.525**	1.000
Mean	4.09	4.16	4.14	4.32
S.D.	.682	.657	.655	.604

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบที่ 7 ด้านความรับผิดชอบ (F7) พบว่า องค์ประกอบที่ 7 ด้านความรับผิดชอบ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) จำนวน 6 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรตระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ (RES2) กับตัวแปรตระหนักถึงการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน (RES3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.673 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือตัวแปรสร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน (RES1) กับ ตัวแปรตระหนักถึงทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ (RES4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.507 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไป จึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบทุกตัวแปร

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรม (F8)

F8	MOR1	MOR2	MOR3
MOR1	1.000		
MOR2	.655**	1.000	
MOR3	.463**	.460**	1.000
Mean	4.36	4.38	4.14
S.D.	.634	.642	.634

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (F8) พบว่า องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรม ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) จำนวน 3 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ตัวแปรที่มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง (MOR1) กับตัวแปรจัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม (MOR2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือตัวแปรจัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม (MOR2) กับตัวแปรครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (MOR3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.460 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไปจึงได้นำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบทุกตัวแปร

ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (F9)

F9	COM1	COM2	COM3	COM4
COM1	1.000			
COM2	.754**	1.000		
COM3	.641**	.539**	1.000	
COM4	.442**	.532**	.522**	1.000
Mean	4.33	4.36	4.22	4.39
S.D.	.640	.664	.656	.611

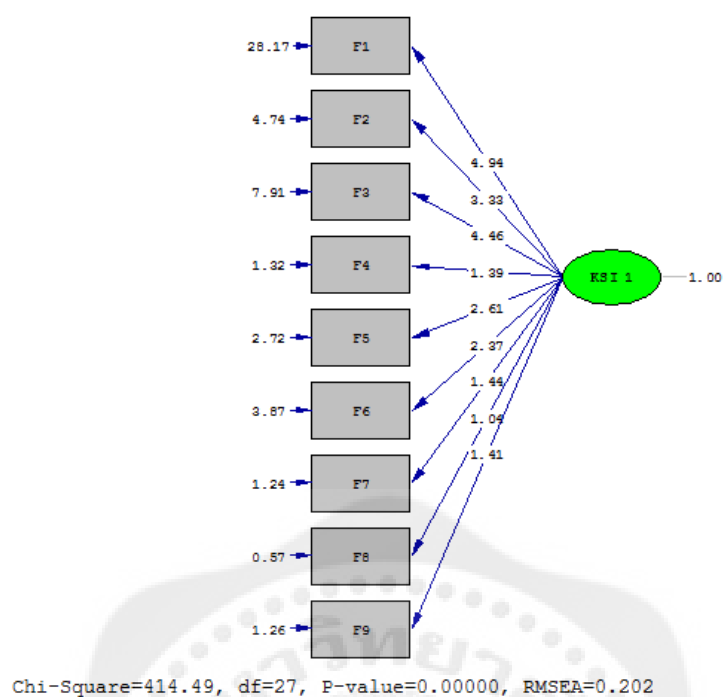
หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (F9) พบว่า องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) จำนวน 6 คู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ตัวแปรความเข้าใจผู้อื่น (COM1) กับตัวแปร การคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา (COM2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.754 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือตัวแปรความเข้าใจผู้อื่น (COM1) กับตัวแปรความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้ (COM 4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.442 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.30 ขึ้นไป จึงได้นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบทุกตัวแปร

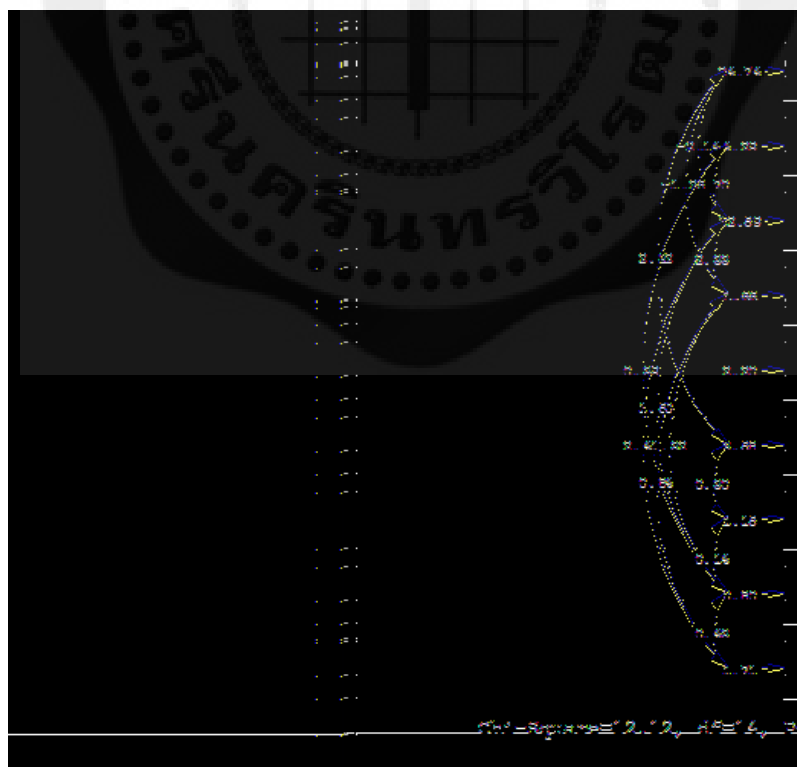
ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อันดับที่สองขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อันดับที่สองของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู (FT) ประกอบด้วย องค์ประกอบ จำนวน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (F1) องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2) องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3) องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรักใคร่ (F4) องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (F5) องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6) องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (F7) องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (F8) และองค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (F9) จากภาพประกอบ 7 และ 8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งแรก พบว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์หาค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญ ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.202 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 15.35 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัย จึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไปกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ผลการปรับโมเดลโดยการเขียนคำสั่งด้วยโปรแกรม ระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนขององค์ประกอบ ได้ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ดังภาพประกอบ 8 เป็นโมเดลที่แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 12.12 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.86 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.596 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 14 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น
 สำหรับครู (FT) ก่อนการปรับโมเดล



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น
 สำหรับครู (FT) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู (FT) พบว่า องค์ประกอบขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าเท่ากับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ขององค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.47 – 0.77 แสดงว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 47-77 โดยองค์ประกอบขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (F1) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 5.27 รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 3.92 และ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 3.40 สำหรับ องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (F8) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ดังแสดงในตาราง 41

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู (FT)

องค์ประกอบ	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			
	น้ำหนัก	ความ	สถิติทดสอบ t	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	องค์ประกอบ (Factor loading)	คลาดเคลื่อน มาตรฐาน (Standard Error)	(t-Test)	
ที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (F1)	5.27	0.34	15.32	0.53
ที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2)	3.40	0.17	19.51	0.73
ที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3)	3.92	0.25	15.67	0.55
ที่ 4 ด้านความรู้สึกรักใคร่ (F4)	1.25	0.09	14.44	0.48
ที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (F5)	2.71	0.13	20.36	0.77
ที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6)	2.43	0.14	17.14	0.62
ที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (F7)	1.47	0.08	17.88	0.65
ที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (F8)	0.92	0.06	14.80	0.51
ที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (F9)	1.24	0.09	14.20	0.47
Chi-square = 12.12	df = 12	P = 0.596	Chi-square/df = 0.865	
GFI = 0.99	AGFI = 0.98	RMSEA = 0.000	RMR = 0.16	

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (F1) ประกอบด้วย ตัวแปร 16 ตัวแปร ได้แก่ คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (TRA1) คิดอย่างอิสระ (TRA2) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากที่มีอยู่ (TRA3) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ (TRA4) ยกกระตือรือร้นการคิดด้วยทางเลือกใหม่ (TRA5) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ (TRA6) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง (TRA7) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด (TRA8) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป (TRA9) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น (TRA10) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ (TRA11) ความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ (TRA12) การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน (TRA13) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์การ (TRA14) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู (TRA15) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน (TRA16) จากภาพประกอบ 9 และ 10 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ครั้งแรก พบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่มีนัยสำคัญค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.159 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 9.894 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไปกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ผลการปรับโมเดล โดยการเขียนคำสั่งด้วยโปรแกรม ซึ่งระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ดังภาพประกอบ 10 ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 46.80 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.953 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.563 ที่องศาอิสระ(df) เท่ากับ 49 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 10

ภาพประกอบ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด
(F1) ก่อนการปรับโมเดล



ภาพประกอบ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด
(F1) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนียวึดจำกัด (F1) พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนียวึดจำกัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปร ทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าเท่ากับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.13-1.00 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนียวึดจำกัด สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 13-100 โดยตัวแปร ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน (TRA13) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 รองลงมา คือ ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง (TRA7) และทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ (TRA4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.55 และ 0.52 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน (TRA16) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.23 ดังแสดงในตาราง 42



ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนียวจิตใจ (F1)

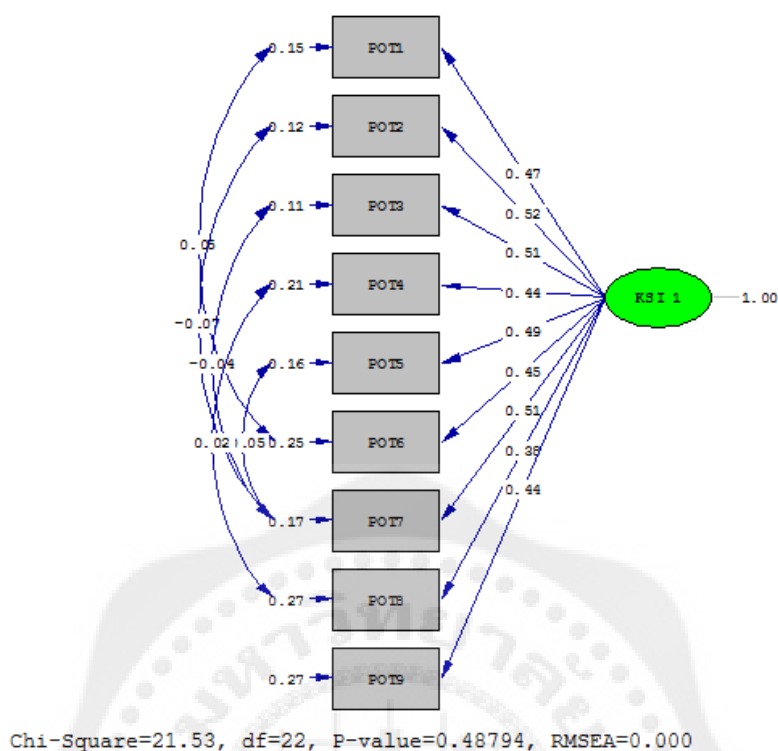
ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	สถิติทดสอบ t (t-Test)	
1) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (TRA1)	0.49	0.04	13.72	0.47
2) คิดอย่างอิสระ (TRA2)	0.37	0.04	9.15	0.25
3) คิดสิ่งแปลกที่แตกต่างจากที่มีอยู่ (TRA3)	0.44	0.04	12.27	0.39
4) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ (TRA4)	0.52	0.03	15.52	0.56
5) ยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่ (TRA5)	0.49	0.03	14.15	0.50
6) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ (TRA6)	0.48	0.04	12.06	0.39
7) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง (TRA7)	0.55	0.03	15.63	0.56
8) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด (TRA8)	0.48	0.03	13.88	0.47
9) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป (TRA9)	0.50	0.04	11.97	0.37
10) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น (TRA10)	0.41	0.04	11.50	0.34
11) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ (TRA11)	0.38	0.04	10.49	0.30
12) ความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ (TRA12)	0.43	0.04	11.86	0.38
13) การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน (TRA13)	0.71	0.03	26.79	1.00
14) ขยับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์กร (TRA14)	0.28	0.03	9.25	0.18
15) อุทิศตนทำงานเหนียวจิตใจของครู (TRA15)	0.45	0.04	12.33	0.40
16) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน (TRA16)	0.23	0.04	6.36	0.13
Chi-square = 46.71 df = 49 P = 0.56274 Chi-square/df = .953				
GFI = 0.98 AGFI = 0.95 RMSEA = 0.000 RMR = 0.015				

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2) ประกอบด้วย ตัวแปร 9 ตัวแปร ได้แก่ หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ (POT1) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา (POT2) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ (POT3) พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ (POT4) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน (POT5) ศักยภาพการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม (POT6) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (POT7) เชื่อมมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน (POT8) พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน (POT9) จากภาพประกอบ 11 และ 12 ผลการตรวจสอบ

ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งแรก พบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่มีนัยสำคัญ ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.075 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 3.736 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไปกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีผลการปรับโมเดล โดยการเขียนคำสั่งด้วยโปรแกรม ซึ่งระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้ายได้ภาพประกอบ 12 ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 21.53 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.979 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.488 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 22 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีด
ความสามารถ (F2) ก่อนการปรับโมเดล



ภาพประกอบ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2) พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่า 0.03 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.35-0.70 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 2 ด้านความเป็นไปได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 35-70 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา (POT2) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ (POT3) และเป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (POT7) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.51 ทั้ง 2 ตัวแปรเท่ากัน สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ เชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน (POT8) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 ดังแสดงในตาราง 43

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (F2)

ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	สถิติทดสอบ t (t-Test)	
1) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ (POT1)	0.47	0.03	16.71	0.59
2) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา (POT2)	0.52	0.03	18.60	0.69
3) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิผล (POT3)	0.51	0.03	18.69	0.70
4) พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ (POT4)	0.44	0.03	14.66	0.48
5) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน (POT5)	0.49	0.03	16.66	0.60
6) ศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม (POT6)	0.45	0.03	13.81	0.44
7) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (POT7)	0.51	0.03	16.04	0.61
8) เชื่อมโยงพลังสามัคคีของทีมงาน (POT8)	0.38	0.03	11.88	0.35
9) พัฒนานตนเองอย่างรอบด้าน (POT9)	0.44	0.03	13.43	0.42
Chi-square = 21.53 df = 22 P = 0.488 Chi-square/df = 0.979				
GFI = 0.99 AGFI = 0.97 RMSEA = 0.000 RMR = 0.0077				

4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3) ประกอบด้วย ตัวแปร 12 ตัวแปร ได้แก่ เห็นคุณค่าของความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน (SPI1) เห็นคุณค่าของความจริงจังด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น (SPI2) เห็นคุณค่าของความรักความเมตตาต่อผู้เรียน (SPI3) เห็นคุณค่าของการให้เกียรติให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น (SPI4) เห็นคุณค่าของการทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ (SPI5) เห็นคุณค่าของความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน (SPI6) เห็นคุณค่าของความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (SPI7) เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม (SPI8) เห็นคุณค่าของการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน (SPI9) เห็นคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ (SPI10) เห็นคุณค่าของความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม (SPI11) เห็นคุณค่าของการสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน (SPI12) จากภาพประกอบ 13 และ 14 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ครั้งแรก พบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่มีนัยสำคัญ ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.133 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 7.239 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไปกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ผลการปรับโมเดล โดยการเขียนคำสั่งด้วยโปรแกรม ซึ่งระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ได้ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ดังภาพประกอบ 14 ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 29.23 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.970 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.505 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3) ก่อนการปรับโมเดล

ภาพประกอบ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3) พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของมีค่าตั้งแต่ 0.28-0.61 แสดงว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตนสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 28-61 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ เห็นคุณค่าของการดำเนินถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน (SPI9) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.53 รองลงมา คือ เห็นคุณค่าของความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน (SPI6) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49 สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ เห็นคุณค่าของความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (SPI7) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.37 ดังแสดงในตาราง 44

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (F3)

ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	สถิติทดสอบ t (t-Test)	
1) เห็นคุณค่าของความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน (SPI1)	0.46	0.03	15.52	0.56
2) เห็นคุณค่าของความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น (SPI2)	0.45	0.03	15.42	0.54
3) เห็นคุณค่าของความรักความเมตตาต่อผู้เรียน (SPI3)	0.42	0.03	14.41	0.49
4) เห็นคุณค่าของการให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น (SPI4)	0.45	0.03	15.83	0.57
5) เห็นคุณค่าของการทำงานด้วยใจรัก ความศรัทธาวิชาชีพ (SPI5)	0.41	0.03	13.77	0.46
6) เห็นคุณค่าของความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (SPI6)	0.49	0.03	16.34	0.60
7) เห็นคุณค่าของความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (SPI7)	0.37	0.04	10.18	0.28
8) เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม (SPI8)	0.46	0.03	14.98	0.53
9) เห็นคุณค่าของการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน (SPI9)	0.53	0.03	16.75	0.61
10) เห็นคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ (SPI10)	0.46	0.03	14.98	0.52
11) เห็นคุณค่าของความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม (SPI11)	0.39	0.04	10.34	0.31
12) เห็นคุณค่าของการสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน (SPI12)	0.41	0.03	12.47	0.38
Chi-square = 29.23 df = 30 P = 0.505 Chi-square/df = 97				
GFI = 0.99 AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000 RMR = 0.0086				

5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (F4) ประกอบด้วย ตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (FEE1) ยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน (FEE2) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ (FEE3) ความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง (FEE4) มีความสุขุมรอบคอบ (FEE5) จากภาพประกอบ 15 และ 16 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งแรก พบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์หมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่มีนัยสำคัญ ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.156 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 9.60 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไปกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ผลการปรับโมเดลโดยการเขียนคำสั่งด้วยโปรแกรม ซึ่งระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรได้ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ดังภาพประกอบ 16 ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1.79 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.895 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.410 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 16

ภาพประกอบ 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด
(F4) ก่อนการปรับโมเดล



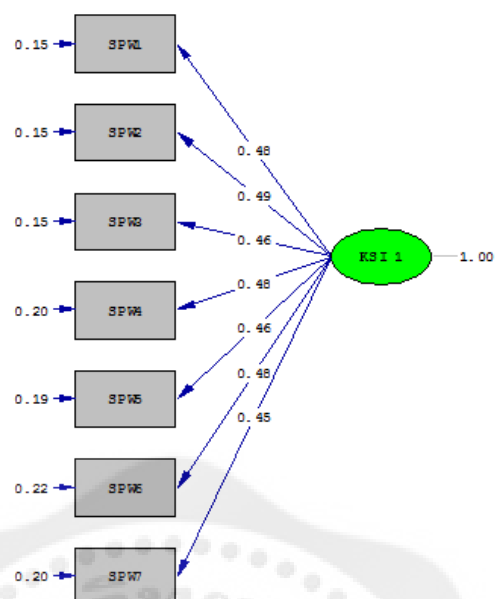
ภาพประกอบ 16 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด
(F4) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (F4) พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.44-0.96 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 44-96 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ (FEE3) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63 รองลงมา คือ มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง (FEE4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49 สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (FEE1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 ดังแสดงในตาราง 45

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (F4)

ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนักองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	สถิติทดสอบ t (t-Test)	
	(Factor loading)	(Standard Error)		
1) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน (FEE1)	0.41	0.03	12.28	0.44
2) ยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน (FEE2)	0.45	0.03	12.85	0.49
3) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ (FEE3)	0.63	0.04	14.89	0.96
4) ความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง (FEE4)	0.49	0.03	14.00	0.62
5) ความสุขุมรอบคอบ (FEE5)	0.45	0.04	12.36	0.45
Chi-square = 1.79 df = 2 P = 0.410 Chi-square/df = 0.895				
GFI = 1.00 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.000 RMR = 0.0029				

6) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (F5) ประกอบด้วย ตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ เห็นคุณค่าของการมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน (SPW1) เห็นคุณค่าของการ มีเป้าหมายที่ชัดเจน (SPW2) เห็นคุณค่าของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (SPW3) เห็นคุณค่าของการมีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง (SPW4) เห็นคุณค่าของการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม (SPW5) เห็นคุณค่าของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงออก (SPW6) เห็นคุณค่าของการทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน (SPW7) จากภาพประกอบ 17 และ 18 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งแรก พบว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์หาค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่มีนัยสำคัญ ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.152 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 9.106 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไปกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ผลการปรับโมเดลโดยการเขียนคำสั่งด้วยโปรแกรมซึ่งระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ได้ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ดังภาพประกอบ 18 ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 5.31 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.759 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.622 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 7 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 18



Chi-Square=127.48, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.152

ภาพประกอบ 17 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณ
การทำงาน (F5) ก่อนการปรับโมเดล

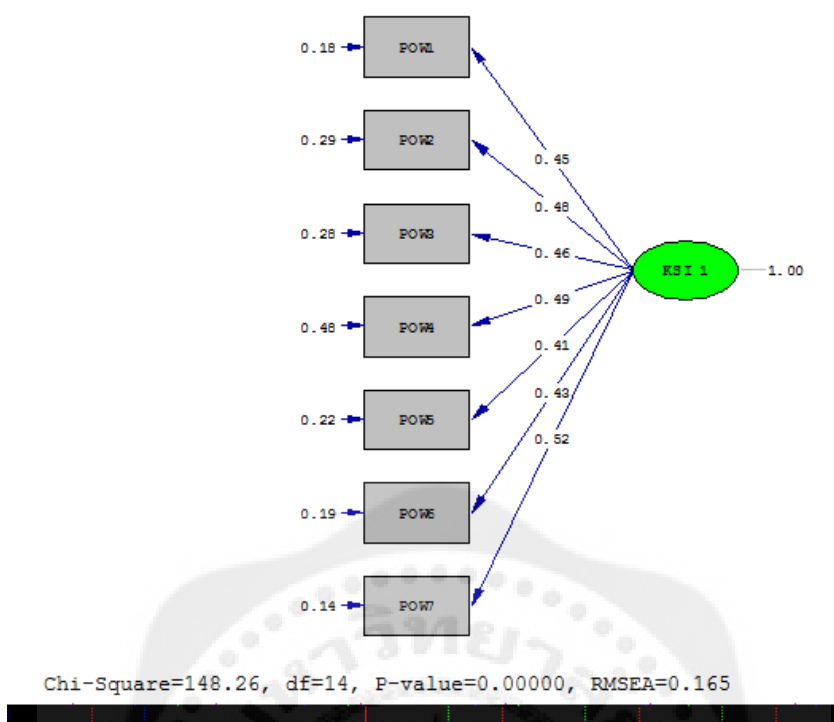
ภาพประกอบ 18 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณ
การทำงาน (F5) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (F5) พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าเท่ากับ 0.03 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.42-0.68 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบย่อยที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 42-68 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ เห็นคุณค่าของการมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน (SPW1) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.51 รองลงมา คือ เห็นคุณค่าของการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (SPW2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือเห็นคุณค่าของการยัดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม (SPW5) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 ดังแสดงในตาราง 46

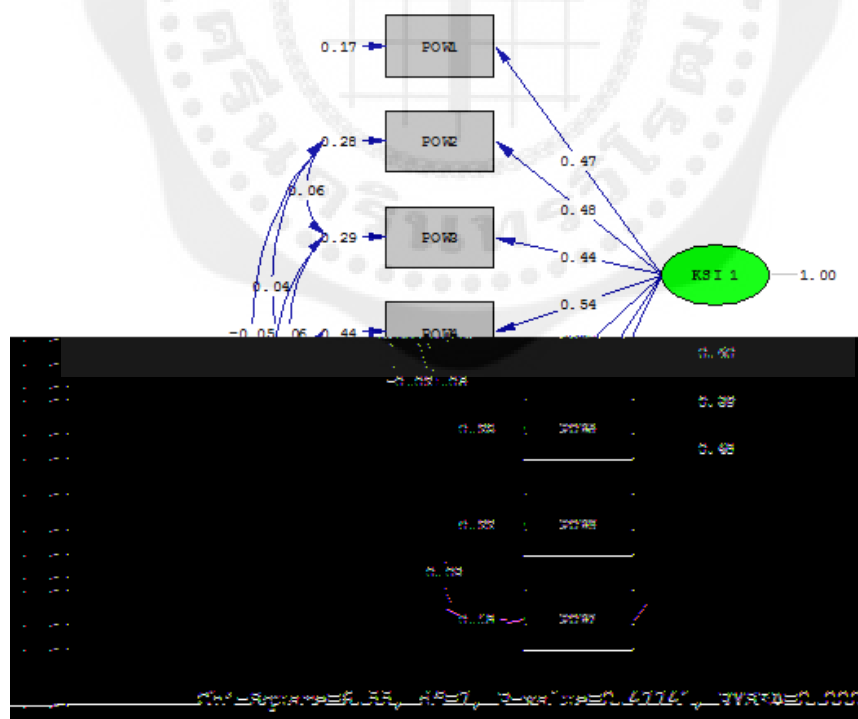
ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (F5)

ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนัก	ความคลาดเคลื่อน	สถิติทดสอบ t	
	องค์ประกอบ (Factor loading)	มาตรฐาน (Standard Error)	(t-Test)	
1) เห็นคุณค่าของการมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน (SPW1)	0.51	0.03	17.60	0.68
2) เห็นคุณค่าของการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (SPW2)	0.48	0.03	16.01	0.59
3) เห็นคุณค่าของการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (SPW3)	0.46	0.03	16.00	0.60
4) เห็นคุณค่าของการมีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเอง (SPW4)	0.47	0.03	14.82	0.51
5) เห็นคุณค่าของการยัดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม (SPW5)	0.41	0.03	12.65	0.42
6) เห็นคุณค่าของการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก (SPW6)	0.45	0.03	13.33	0.45
7) เห็นคุณค่าของการทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน (SPW7)	0.47	0.03	13.91	0.53
Chi-square = 5.31 df = 7 P = 0.622 Chi-square/df = 0.759				
GFI = 1.00 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.000 RMR = 0.0046				

7) ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6) ประกอบด้วย ตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ (POW1) ทำงานที่มีความท้าทาย (POW2) กล้าลองผิดลองถูก (POW3) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ (POW4) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (POW5) มีมุมมองโลกในแง่ดี (POW6) และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (POW7) จากภาพประกอบ 19 และ 20 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบครั้งแรก พบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์หมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่มีนัยสำคัญ ค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.165 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 10.59 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไปกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ผลการปรับโมเดล โดยการเขียนคำสั่งด้วยโปรแกรม ซึ่งระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ได้ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้าย ดังภาพประกอบ 20 ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 6.55 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.936 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.477 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 7 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 19 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6) ก่อนการปรับโมเดล



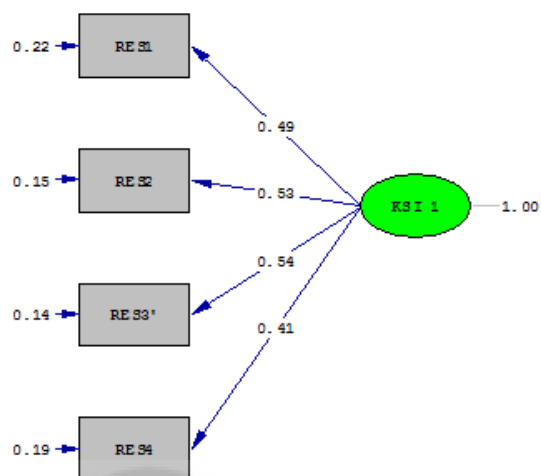
ภาพประกอบ 20 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6) พบว่า องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.40-0.56 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบย่อยที่ 6 ด้านความกล้าหาญ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 40-56 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ (POW4) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.54 รองลงมา คือ ทำงานที่มีความท้าทาย (POW2) และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (POW7) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 เท่ากันทั้ง 2 ตัวแปร สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ มีมุมมองโลกในแง่ดี (POW6) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.39 ดังแสดงในตาราง 47

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (F6)

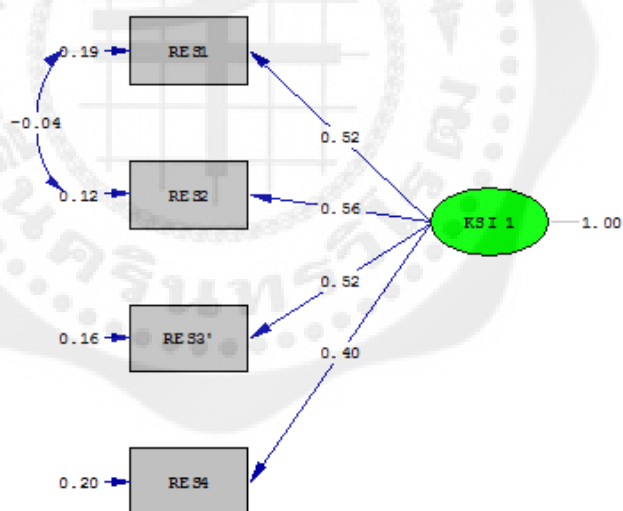
ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนักองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t (t-Test)	
	(Factor loading)	(Standard Error)		
1) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ (POW1)	0.47	0.03	15.14	0.56
2) ทำงานที่มีความท้าทาย (POW2)	0.48	0.04	12.76	0.45
3) กล้าลองผิดลองถูก (POW3)	0.44	0.04	11.81	0.40
4) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ (POW4)	0.54	0.04	12.03	0.40
5) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (POW5)	0.40	0.03	11.69	0.41
6) มีมุมมองโลกในแง่ดี (POW6)	0.39	0.03	11.92	0.41
7) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (POW7)	0.48	0.03	14.87	0.55
Chi-square = 6.55 df = 7 P = 0.477 Chi-square/df = 0.936				
GFI = 0.99 AGFI = 0.98 RMSEA = 0.000 RMR = 0.0088				

8) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (F7) ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาระหนักถึงการสร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน (RES1) ภาระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ (RES2) ภาระหนักถึงการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (RES3) ภาระหนักถึงทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ (RES4) จากภาพประกอบ 21 และ 22 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบครั้งแรก พบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่มีนัยสำคัญค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.064 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 10.59 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไป กับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีผลการปรับโมเดล โดยการเขียนคำสั่งด้วย โปรแกรม ซึ่งระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ได้ผลการทดสอบความตรงของ แบบจำลองครั้งสุดท้าย ดังภาพประกอบ 22 ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.04 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.936 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.836 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 และค่ารากของค่าเฉลี่ย กำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 22



Chi-Square=4.86, df=2, P-value=0.08787, RMSEA=0.064

ภาพประกอบ 21 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (F7) ก่อนการปรับโมเดล



Chi-Square=0.04, df=1, P-value=0.83642, RMSEA=0.000

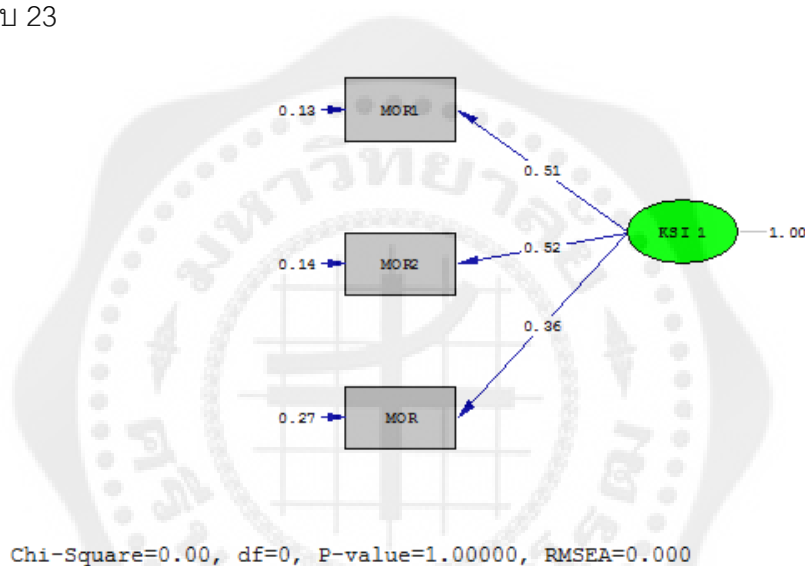
ภาพประกอบ 22 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (F7) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (F7) พบว่า องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.45-0.72 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร ได้ร้อยละ 45-72 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ตระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ (RES2) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.56 รองลงมา คือ ตระหนักถึงการสร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน (RES1) กับตระหนักถึงการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (RES3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52 เท่ากัน ทั้ง 2 ตัวแปร สำหรับตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตระหนักถึงทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ (RES4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40 ดังแสดงในตาราง 48

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (F7)

ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (Standard Error)	สถิติทดสอบ t (t-Test)	
1) ตระหนักถึงการสร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน (RES1)	0.52	0.04	14.52	0.59
2) ตระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ (RES2)	0.56	0.03	16.84	0.72
3) ตระหนักถึงการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (RES3)	0.52	0.03	16.08	0.63
4) ตระหนักถึงทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ (RES4)	0.40	0.03	16.26	0.45
Chi-square = 6.55 df = 7 P = 0.477 Chi-square/df = 0.936				
GFI = 1.00 AGFI = 1.00 RMSEA = 0.000 RMR = 0.00068				

9) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น สำหรับครู องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (F8) ประกอบด้วย ตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง (MOR1) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม (MOR2) ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (MOR3) จากภาพประกอบ 23 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.000 มีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.000 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 1.000 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 23



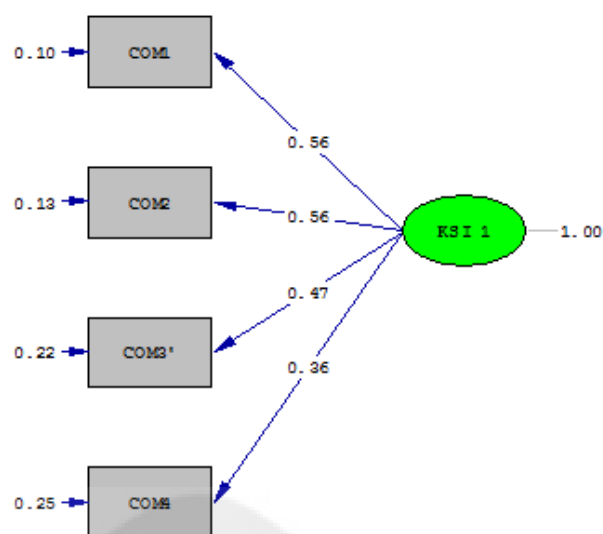
ภาพประกอบ 23 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (F8) พบว่า องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.32-0.66 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 32-66 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม (MOR2) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง (MOR1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.51 สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (MOR3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 ดังแสดงในตาราง 49

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (F8)

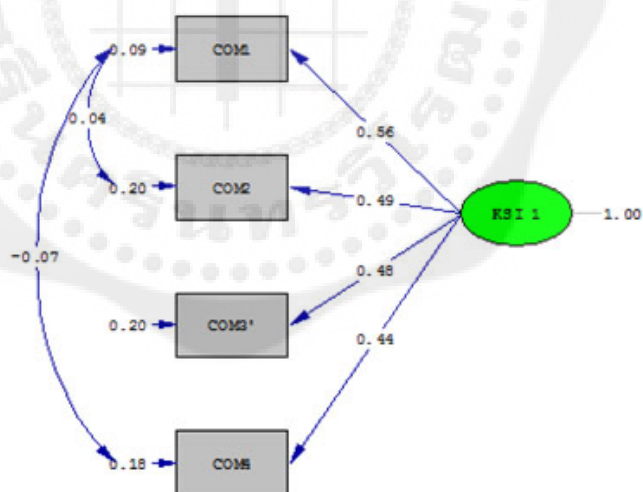
ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)	สถิติทดสอบ t (t-Test)	
1) มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง (MOR1)	0.51	0.03	14.71	0.66
2) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม (MOR2)	0.52	0.04	14.71	0.66
3) ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (MOR3)	0.36	0.03	10.44	0.32
Chi-square = 0.00	df = 0	P = 1.000	Chi-square/df = 0.000	
GFI = 0.000	AGFI = 0.00	RMSEA = 0.000	RMR = 0.000	

10) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (F9) ประกอบด้วย ตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ มีความเข้าใจผู้อื่น (COM1) การคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา (COM2) เป็นที่ปรึกษาที่ดี (COM3) และความเชื่อว่าผู้เรียนนั้น เรียนรู้เพื่อพัฒนาได้ (COM4) จากภาพประกอบ 24 และ 25 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งแรก พบว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิเคราะห์หาค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ที่มีนัยสำคัญค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.221 มากกว่า 0.05 และมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 18.125 ซึ่งมากกว่า 2.00 ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลตามคำแนะนำของโปรแกรม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีดัดแปลงแบบโมเดล (Model modification indices) ควบคู่ไปกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี ผลการปรับโมเดลโดยการเขียนคำสั่งด้วยโปรแกรม ซึ่งระบุความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ได้ผลการทดสอบความตรงของแบบจำลองครั้งสุดท้ายดังภาพประกอบ 25 ซึ่งเป็นโมเดลที่แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.000 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.000 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 1.000 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังแสดงในภาพประกอบ 25



Chi-Square=36.25, df=2, P-value=0.00000, RMSEA=0.221

ภาพประกอบ 24 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี (F9) ก่อนการปรับโมเดล



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 25 การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี (F9) หลังการปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรองค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี (F9) พบว่า องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปร ทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.51-0.77 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 51-77 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ มีความเข้าใจผู้อื่น (COM1) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.56 รองลงมา คือ มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา (COM2) และเป็นที่ปรึกษาที่ดี (COM3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49 และ 0.48 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือมีความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (COM4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44 ดังแสดงในตาราง 50

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี (F9)

ตัวแปร	ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ LAMBDA-X			สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	น้ำหนักองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t (t-Test)	
	(Factor loading)	(Standard Error)		
1) ความเข้าใจผู้อื่น (COM1)	0.56	0.04	14.07	0.77
2) การคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา (COM2)	0.49	0.04	13.59	0.55
3) เป็นที่ปรึกษาที่ดี (COM3)	0.48	0.04	13.34	0.53
4) ความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (COM4)	0.44	0.03	13.11	0.51
Chi-square = 0.00 df = 0 P = 1.000 Chi-square/df = 0.000				
GFI = 0.000 AGFI = 0.00 RMSEA = 0.000 RMR = 0.000				

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพประกอบ 26 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 51 การเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู จากการสังเคราะห์เอกสาร และข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

การสังเคราะห์เอกสาร และข้อมูลเชิงประจักษ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (EFA)	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (CFA)
องค์ประกอบที่ 1 ด้านคิดนอกกรอบ (11 ตัวแปร) 1) คิดอย่างอิสระ 2) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง 3) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากที่มีอยู่ 4) ยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่ 5) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง 6) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ 7) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ 8) ไม่ย่อท้อต่อการทำงานที่ยากลำบาก 9) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 10) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด 11) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู	องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (16 ตัวแปร) 1) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง 2) คิดอย่างอิสระ 3) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ 4) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ 5) ยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่ 6) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ 7) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง 8) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด 9) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป 10) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น 11) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ 12) มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ 13) มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน 14) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมาย องค์การ 15) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู 16) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน	องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (16 ตัวแปร) 1) การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน 2) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง 3) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ 4) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป 5) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง 6) ยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่ 7) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ 8) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด 9) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู 10) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ 11) ความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ 12) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่น มองไม่เห็น 13) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ 14) คิดอย่างอิสระ 15) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมาย องค์การ 16) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน

จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปองค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดนอกกรอบ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปร

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 16 ตัวแปร จำนวนตัวแปรเพิ่ม ปรับชื่อองค์ประกอบให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 16 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (10 ตัวแปร) 40) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป 41) พัฒนานตนเองอย่างรอบด้าน	องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (9 ตัวแปร) 17) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิด การเรียนรู้	องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (9 ตัวแปร) 17) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการ พัฒนา

ตาราง 51 (ต่อ)

การสังเคราะห์เอกสาร และข้อมูลเชิงประจักษ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (EFA)	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (CFA)
42) เชื่อมมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน 43) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 44) พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้ทันเหตุการณ์ 45) มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/ นวัตกรรม 46) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการ เรียนรู้ 47) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการ พัฒนา 48) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมี ประสิทธิภาพ 49) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	18) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการ พัฒนา 19) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมี ประสิทธิภาพ 20) พร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตนเองให้ทันเหตุการณ์ 21) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน 22) มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/ นวัตกรรม 23) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 24) เชื่อมมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน 25) พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน	18) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมี ประสิทธิภาพ 19) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 20) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน 21) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิด การเรียนรู้ 22) ศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม 23) พร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตนเองให้ทันเหตุการณ์ 24) พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน 25) เชื่อมมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน

จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุป องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเพิ่มขีด
ความสามารถ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 10 ตัวแปร

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร
จำนวนตัวแปรลดลงและย้ายองค์ประกอบบางตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร
เรียงตามค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านจิตวิญญาณ (7 ตัวแปร)	องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (12 ตัวแปร)	องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (12 ตัวแปร)
26) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมอง ไม่เห็น 27) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมาย องค์การ 28) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ตน 29) มีการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่าง สม่ำเสมอ 30) มีการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ 31) มีการทำงานเป็นทีม 32) มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	26) มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อน ร่วมงาน 27) มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อ ผู้อื่น 28) มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน 29) ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพ ผู้อื่น 30) ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ 31) มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน 32) มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก 33) มีการทำงานเป็นทีม 34) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ตน 35) พัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 36) มีความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างใน สังคม	26) เห็นคุณค่าของการคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน 27) เห็นคุณค่าของความศรัทธาต่อเพื่อน ร่วมงาน 28) เห็นคุณค่าของความรักที่ปรารถนาดี ต่อเพื่อนร่วมงาน 29) เห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม 30) เห็นคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพของ ตนเองสม่ำเสมอ 31) เห็นคุณค่าของความจริงใจด้วยความ ซื่อตรงต่อผู้อื่น 32) เห็นคุณค่าของการให้เกียรติ ให้ โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น 33) เห็นคุณค่าของความรักความเมตตา ต่อผู้เรียน 34) เห็นคุณค่าของการทำงานด้วยใจรัก

การสังเคราะห์เอกสาร และข้อมูลเชิงประจักษ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (EFA)	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (CFA)
	37) สร้างแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานมี ความสุขในการทำงาน	ความศรัทธาวิชาชีพ 35) เห็นคุณค่าของการสร้างแรงจูงใจกับ เพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน 36) เห็นคุณค่าของการความใส่ใจ เรื่องราวคนรอบข้างในสังคม 37) เห็นคุณค่าของการความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอก

จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุป องค์ประกอบที่ 7 ด้านจิตวิญญาณ
ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปร
จำนวนตัวแปรเพิ่มและย้ายองค์ประกอบ ปรับชื่อองค์ประกอบตามกลุ่มตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปร
เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ (7 ตัวแปร)	องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (5 ตัวแปร)	องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (5 ตัวแปร)
1) ครอบงำได้แม้ในสถานการณ์ที่ ยากลำบาก 2) มีความตระหนักรู้ในตนเอง 3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 5) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่าง ใคร่ครวญ 6) มีความสุขุมรอบคอบ 7) มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ	38) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 39) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน 40) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่าง ใคร่ครวญ 41) มีความตระหนักรู้ในตนเอง 42) มีความสุขุมรอบคอบ	38) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่าง ใคร่ครวญ 39) ความตระหนักรู้ในตนเอง 40) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน 41) มีความสุขุมรอบคอบ 42) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน

จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุป องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ
ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 4 ด้านจิตวิญญาณในตน ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร
ตัวแปรลดลง ปรับชื่อองค์ประกอบตามกลุ่มตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 4 ด้านจิตวิญญาณในตน ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร
เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น (9 ตัวแปร)	องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (7 ตัวแปร)	องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (7 ตัวแปร)
50) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 51) มีเป้าหมายที่ชัดเจน	43) มองภาพความสำเร็จของผู้เรียน ชัดเจน	43) เห็นคุณค่าของการมองภาพ ความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน

ตาราง 51 (ต่อ)

การสังเคราะห์เอกสาร และข้อมูลเชิงประจักษ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (EFA)	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (CFA)
52) มองภาพความสำเร็จของผู้เรียน ชัดเจน 53) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก 54) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้เรียนรู้ หลากหลายอย่างเหมาะสม 55) มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางาน ต่อเนื่อง 56) ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน 57) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ 58) มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน	44) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 45) วิสัยทัศน์กว้างไกล 46) มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางาน ต่อเนื่อง 47) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้ หลากหลายอย่างเหมาะสม 48) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก 49) ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน	44) เห็นคุณค่าของการมีเป้าหมายที่ ชัดเจน 45) เห็นคุณค่าของการมีแผนปรับปรุงเพื่อ พัฒนางานต่อเนื่อง 46) เห็นคุณค่าของการทำงานโดยเห็น ประโยชน์ต่อผู้เรียน 47) เห็นคุณค่าของการมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล 48) เห็นคุณค่าของการเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก 49) เห็นคุณค่าของการยึดผู้เรียนเป็น สำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่าง เหมาะสม

จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุป องค์ประกอบที่ 7 ด้านการมีสติ ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตตปัญญาญาณในตน ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร
ตัวแปรลดจำนวน ปรับชื่อองค์ประกอบตามกลุ่มตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตตปัญญาญาณในตน ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร
เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญ (7 ตัวแปร)	องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (7 ตัวแปร)	องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (7 ตัวแปร)
59) กล้าลงมือทดลอง 60) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง 61) ทำงานที่มีความท้าทาย 62) ทำงานบนความขัดแย้ง/คับข้องใจได้ 63) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ 64) มีมุมมองโลกในแง่ดี 65) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก	50) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ 51) ทำงานที่มีความท้าทาย 52) กล้าลงมือทดลอง 53) ทำงานบนความขัดแย้ง/คับข้องใจได้ 54) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง 55) มีมุมมองโลกในแง่ดี 56) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก	50) ทำงานบนความขัดแย้ง/คับข้องใจได้ 51) ทำงานที่มีความท้าทาย 52) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก 53) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ 54) กล้าลงมือทดลอง 55) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง 56) มีมุมมองโลกในแง่ดี

จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุป องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร
จำนวนตัวแปรคงที่ ชื่อตัวแปรและชื่อองค์ประกอบเหมือนเดิม เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร
เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ตาราง 51 (ต่อ)

การสังเคราะห์เอกสาร และข้อมูลเชิงประจักษ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (EFA)	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (CFA)
องค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ (5 ตัวแปร) 66) ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ 67) มีทักษะการจัดการเรียนรู้สาระหรือ กิจกรรมที่รับผิดชอบ 68) สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะ ผู้เรียน 69) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่อง เป็นปัจจุบัน 70) เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความ เต็มใจ	องค์ประกอบที่ 7 ด้านความรับผิดชอบ (4 ตัวแปร) 57) สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะ ผู้เรียน 58) เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความ เต็มใจ 59) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่อง เป็นปัจจุบัน 60) มีทักษะการจัดการเรียนรู้สาระหรือ กิจกรรมที่รับผิดชอบ	องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (4 ตัวแปร) 57) ตระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้ เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ 58) ตระหนักถึงการสร้างหรือใช้นวัตกรรม พัฒนาทักษะผู้เรียน 59) ตระหนักถึงการรายงานผลการพัฒนา ผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน 60) ตระหนักถึงการมีทักษะการจัดการเรียนรู้ สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ

จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุป องค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 7 ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร จำนวนตัวแปรลดลงและปรับชื่อองค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ปรับชื่อองค์ประกอบและปรับชื่อตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านคุณธรรม (7 ตัวแปร) 33) มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน 34) มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อน ร่วมงาน 35) มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อ ผู้อื่น 36) ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยเคารพผู้อื่น 37) สร้างแรงจูงใจเพื่อร่วมงานมี ความสุขในการทำงาน 38) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม 39) มีคุณธรรมเป็นหลักคิด สู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง	องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรม (3 ตัวแปร) 61) มีคุณธรรมเป็นหลักคิด สู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง 62) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม 63) ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ ยากลำบาก	องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (3 ตัวแปร) 61) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม 62) มีคุณธรรมเป็นหลักคิด สู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง 63) ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ ที่ยากลำบาก

จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุป องค์ประกอบที่ 5 ด้านคุณธรรม ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 7 ด้านคุณธรรม ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร จำนวนตัวแปรลดลง เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 7 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ปรับชื่อองค์ประกอบและปรับชื่อตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

การสังเคราะห์เอกสาร และข้อมูลเชิงประจักษ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ (EFA)	การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (CFA)
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านความเข้าใจ (7 ตัวแปร) 19) มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา 20) มีความเข้าใจผู้อื่น 21) เป็นที่ปรึกษาที่ดี 22) มีความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนา 23) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน 24) มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน 25) มีความใส่ใจเรื่องราวของคนรอบข้าง ในสังคม	องค์ประกอบย่อยที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี (4 ตัวแปร) 64) มีความเข้าใจผู้อื่น 65) มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา 66) เป็นที่ปรึกษาที่ดี 67) เชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้	องค์ประกอบย่อยที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี (4 ตัวแปร) 64) มีความเข้าใจผู้อื่น 65) มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา 66) เป็นที่ปรึกษาที่ดี 67) เชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้
จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุป องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเข้าใจ ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร จำนวนตัวแปรลดลง ปรับชื่อองค์ประกอบและปรับชื่อตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		

จากตาราง 51 การเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู มีการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์เอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้องค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบ ตัวแปรจำนวน 70 ตัวแปร การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ได้องค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบ ตัวแปรจำนวน 67 ตัวแปร จำนวนตัวแปรลดลง 3 ตัวแปร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายทั่วไปของการวิจัยคือ การพัฒนารูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.1 ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบและตัวแปร

1.1.2 นำผลสรุปที่ได้จากการศึกษาทั้งหมด สังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 สอบถามข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.1 ผู้วิจัยศึกษาผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 แล้วนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวการสร้างแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลหลักคือผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านภาวะผู้นำเหนือชั้นกว่าครูทั่วไป จำนวน 50 คน

1.2.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการจำแนกหรือจัดกลุ่มข้อมูล (Category or Typological Analysis) โดยการวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) คือ การจำแนกจัดกลุ่มคำชุดหนึ่งให้อยู่ภายใต้คำคำหนึ่ง ซึ่งคำดังกล่าวมีความหมายครอบคลุมคำชุดนั้น สำหรับการจัดกลุ่มคำ ชุดหนึ่งๆให้อยู่รวมกันอาศัยลักษณะของความสัมพันธ์บางอย่างของคำแต่ละคำที่มีต่อคำที่นำมาใช้จัดกลุ่ม นำผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัย การสังเคราะห์เนื้อหาและการบูรณาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ จำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปร จำนวน 70 ตัวแปร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor analysis: EFA) เพื่อทำการสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor analysis: EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ จำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปร จำนวน 67 ตัวแปร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor analysis: EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาสร้างแบบสอบถาม โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป และมีค่าไอเกน (Eigen-value) มากกว่า 1.0 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 98)

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้จาก 3.1 มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสรุปผลการวิจัยการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องบูรณาการกับการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 50 คน สรุปได้ประเด็น ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดนอกกรอบ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปร คือ 1) คิดอย่างอิสระ 2) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง 3) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากที่มีอยู่ 4) ยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่ 5) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง 6) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่า

ทำไม่ได้ 7) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ 8) ไม่ย่อท้อต่อการทำงานที่ยากลำบาก 9) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 10) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด และ 11) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปรคือ 1) ครอบงำสติได้ แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก 2) มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง 3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 5) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ 6) มีความสุขุมรอบคอบและ 7) มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเข้าใจ ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปรคือ 1) มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา 2) มีความเข้าใจผู้อื่น 3) เป็นที่ปรึกษาที่ดี 4) มีความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้อะไรเพื่อพัฒนา 5) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน 6) มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานและ 7) มีความใส่ใจเรื่องราวของคนรอบข้างในสังคม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีจิตวิญญาณ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร คือ 1) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น 2) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์กร 3) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน 4) มีการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ 6) มีการทำงานเป็นทีมและ 7) มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีคุณธรรม ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร คือ 1) มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน 2) มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน 3) มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น 4) ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยเคารพผู้อื่น 5) สร้างแรงจูงใจเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน 6) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและ 7) มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 10 ตัวแปร คือ 1) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป 2) พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน 3) เชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน 4) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 5) พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ 6) มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม 7) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 8) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา 9) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและ 10) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร คือ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 3) มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน 4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก 5) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลาย

อย่างเหมาะสม 6) มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง 7) ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน 8) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอและ 9) มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน

องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร คือ 1) กล้าลองผิดลองถูก 2) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง 3) ทำงานที่มีความท้าทาย 3) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ 4) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ 5) มีมุมมองโลกในแง่ดี และ 6) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร คือ 1) ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ 2) มีทักษะการจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ 3) สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน 4) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน และ 5) เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ

2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล พบว่าค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.950 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดีมากและการทดสอบนัยสำคัญ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าเท่ากับ 18272.22 ($p < 0.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปรจำนวน 70 ตัวแปร เมื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปรจำนวน 67 ตัวแปร มีค่าไอเกน 27.563 5.170 2.774 2.060 1.623 1.604 1.469 1.345 และ 1.107 ตามลำดับ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือชั้นจำกัด ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 16 ตัวแปร คือ 1) คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง 2) คิดอย่างอิสระ 3) คิดสิ่งแปลกแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ 4) ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้ 5) ยกย่องการคิดด้วยทางเลือกใหม่ 6) ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ 7) ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง 8) นำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด 9) แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป 10) มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น 11) ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ

มาใช้เสมอ 12) มีความดีเดี่ยวกล้าหาญ 13) มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน 14) ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์กร 15) อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครูและ 16) ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร คือ 1) หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 2) จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา 3) ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ 4) พร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์ 5) วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน 6) มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม 7) เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 8) เชื่อมมั่นในพลังสามัคคีของทีมงานและ 9) พัฒนาค้นคว้าอย่างรอบด้าน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน ประกอบด้วย ตัวแปร จำนวน 12 ตัวแปร คือ 1) มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน 2) มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น 3) มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน 4) ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น 5) ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ 6) มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน 7) มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก 8) มีการทำงานเป็นทีม 9) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน 10) พัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ 11) มีความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคมและ 12) สร้างแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกลึกซึ้ง ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร คือ 1) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 3) ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ 4) มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเองและ 5) มีความสุขุมรอบคอบ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร คือ 1) มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน 2) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 3) วิสัยทัศน์กว้างไกล 4) มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง 5) ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เรียนรู้หลากหลายอย่างเหมาะสม 6) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงออกและ 7) ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร คือ 1) สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ 2) ทำงานที่มีความท้าทาย 3) กล้าลองผิดลองถูก 4) ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ 5) กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง 6) มีมุมมองโลกในแง่ดีและ 7) สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน 2) เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วย

ความเต็มใจ 3) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบันและ 4) มีทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร คือ 1) มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง 2) จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและ 3) ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) มีความเข้าใจผู้อื่น 2) มีการคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา 3) เป็นที่ปรึกษาที่ดีและ 4) เชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแยกการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนแรก เป็นการทดสอบโมเดลในระดับตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

ตอนที่สอง เป็นการทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง สรุปได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 67 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) ทุกองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อันดับหนึ่งที่หนึ่งของแต่ละตัวแปรทั้ง 9 โมเดล พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 67 ตัวแปรในแต่ละตัวแปรมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) อันดับที่สอง เพื่อทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ขององค์ประกอบทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าเท่ากับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ขององค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.47 – 0.77 แสดงว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 47-77 โดยองค์ประกอบขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 5.27

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าเท่ากับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.13-1.00 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 13 -100 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่า 0.03 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.35-0.70 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 35-70 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52

องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ 0.28-0.61 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 28-61 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ เห็นคุณค่าของการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.53

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรักใคร่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.44-0.96 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกรักใคร่ สามารถ

อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 44-96 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.63

องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าเท่ากับ 0.03 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.42-0.68 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 42-68 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ เห็นคุณค่าของการมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.51

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.40-0.56 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 40-56 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.54

องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.45-0.72 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 45-72 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ตระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.56

องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.32-0.66 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 32-66 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error) มีค่าตั้งแต่ 0.03-0.04 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปร

มีค่าตั้งแต่ 0.51-0.77 แสดงว่าตัวแปรที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปราณี สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 51-77 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ มีความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.56

จากการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญ เห็นว่าสมควรนำมาอภิปรายตามความมุ่งหมายการวิจัย เพื่อให้รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการบูรณาการแนวคิดงานวิจัยต่างประเทศร่วมกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ในบริบทของสังคมไทย ผลการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปรจำนวน 70 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการคิดนอกกรอบ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 11 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีสติ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านความเข้าใจ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีจิตวิญญาณ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีคุณธรรม ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 7 ด้านการเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 8 ด้านความกล้าหาญ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 9 ด้านความใส่ใจ ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความโดดเด่นกว่าครูทั่วไป มีการคิดนอกกรอบ การมีสติ การเห็นในสิ่งที่มองไม่เห็น มีความใส่ใจ ความกล้าหาญ ทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเป็นไปไม่ได้ การเพิ่มขีดความสามารถในหน้าที่การงานและมุ่งมั่นสร้างสรรค์งานด้วยภาวะผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของชาลี (Chary. 2007) ที่กล่าวไว้ว่า คุณสมบัติของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย การทำสิ่งที่คนอื่นคิดว่าเป็นไปไม่ได้ (Doing the impossible) การมีสติอย่างมั่นคง (Feeling the numbness) การเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น (Seeing the invisible) และการคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง (Thinking the unthinkable) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคิชอร์และแนร์ (Kishore; & Nair.2013:61) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นภาวะผู้นำที่มีมาตรฐานทางศีลธรรม ใช้แนวคิดขับเคลื่อนการทำงานอย่าง

ไว้ชีวิตจำกัด สร้างความท้าทาย ทำสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างกับชีวิตทำงานแบบเดิม โดยมุ่งเน้นที่ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ความกล้าหาญ (Bravery) และความเข้าใจ (Insight) ซึ่งตรงกับความต้องการของสังคมไทย ดังรายงานการประชุมวิชาการ อภิวัดน์การเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย (พินสุดา สิริรังศรี. 2557: 6) ได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่มีคุณภาพ คือ เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสื่อสาร เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีการสื่อสารและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้ใฝ่คว้า และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม ยอมรับและเป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมและปรับปรนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับการวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ของ ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2555) พบว่า คุณลักษณะของครูมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม ความรู้ความจำเป็นในการดำรงชีวิต ความสามารถในการคิด การมีภาวะผู้นำ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครู และการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของ วสันต์ ปานทอง (2559) พบว่า ประกอบด้วยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ อีกทั้งมีความสอดคล้องกับกรอบทิศทางการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2574 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อการมีงานทำและสร้างรายได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติและโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นพลวัต ภายใต้สังคมแห่งภูมิปัญญา (Wisdom Based Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Life Long Learning Society) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับโมเดลประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2559 : 3) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านของยุคการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว หลากหลายและซับซ้อนของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร

2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปรจำนวน 67 ตัวแปรเมื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ พบว่า มีจำนวนองค์ประกอบเท่ากับจำนวนก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล คือ มีองค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบ สำหรับ จำนวนตัวแปรมีความต่างและลดจำนวนลง กล่าวคือ จากการศึกษาเอกสารร่วมกับการสอบถามข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปรจำนวน 70 ตัวแปร ซึ่งผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ได้ผลการวิจัย คือ องค์ประกอบจำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปรจำนวน 67 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรบางตัวถูกปรับย้ายองค์ประกอบ มีดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (Transcendence) ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 16 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านขีดความสามารถ (Potentiality) ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (Spirituality inner self) ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (Feeling) ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (Spirituality at work) ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (Bravery) ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (Responsibility) ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (Morality) ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (Compassion) ประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร จากผลการวิจัย ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังคงเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย มีผลการวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องน้อย ข้อมูลที่นำมาสร้างองค์ประกอบและตัวแปรอาจไม่ครอบคลุมและชัดเจน จึงทำให้จำนวนตัวแปรในองค์ประกอบในการศึกษาเอกสารและการสอบถามข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิมีความต่างจากจำนวนตัวแปรของแต่ละรายองค์ประกอบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบ จำนวน 9 องค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้จำนวน 67 ตัวแปร สามารถอธิบายผล ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด (Transcendence) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ที่มีลักษณะของความตื่นรู้ การอยู่เหนือความเข้าใจ ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารี (Chary.2007) พบว่า คุณสมบัติของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มี 10 ประการ คือคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง เข้าถึงในสิ่งที่คนอื่นเข้าไม่ถึง มองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น การมีสติอย่างมั่นคง เข้าใจความต้องการของผู้อื่น ได้ยินในท่ามกลางความเงียบ ทำในสิ่งที่คิดว่าเป็นไปไม่ได้ รับรู้ได้ก่อนมีสัญญาณบอกเหตุ ใช้ความกล้าก้าวข้ามความกลัว และสร้างอนาคตเชิงบวกบนความล้มเหลว สอดคล้องกับสมรรถนะสำคัญ (Competencies) ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของตัน (Tan. Online) มี 10 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ การครองสติได้อย่างมั่นคง การทำในสิ่งที่คิดว่าเป็นไปไม่ได้ การเข้าถึงในสิ่งที่ผู้อื่นเข้าไม่ถึง การมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น การได้ยินท่ามกลางความเงียบ ลงมือกระทำก่อนมีสัญญาณบอกเหตุ ความเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น การสร้างความกล้าหาญขึ้นจากความกลัว และความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เชิงบวกในอนาคตจากความล้มเหลว อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นี (Barney; et al.2015) การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ทำให้มีสติตระหนักรู้ ส่งผลให้เกิดการคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง สอดคล้องกับความคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึงของผู้บริหารในยุคเทคโนโลยีปัจจุบันที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง ของบิล เกตส์ (Bill Gates online: Startitup.in.th) ได้กล่าวไว้ในการปาฐกถาที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard 2007) ได้แนะนำบัณฑิตว่า “อย่าเพิ่งหมดกำลังใจ ถ้าต้องเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน ให้ลองแก้ปัญหาไปที่ละขั้นตอน โดยกำหนดเป้าหมายหาวิธีที่ดีที่สุด ค้นหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา สิ่งสำคัญคืออย่าหยุดคิด อย่าหยุดทำ” กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูด้านความเหนือขีดจำกัด มีตัวแปรสำคัญ คือการคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง ซึ่งเป็นลักษณะที่โดดเด่นกว่าครูทั่วไป

ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด คือ ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มีความสำคัญจำเป็นมากเช่นกัน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูซึ่งมีภารกิจโดยตรงคือการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิชาชีพครูกับเพื่อนครูร่วมวิชาชีพ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพหรือเกิดการตื่นรู้ได้ต่อเมื่อผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ด้วยบรรยากาศของความรัก ความเมตตา การให้เกียรติและให้โอกาสเป็นสถานการณ์หรือกลไกที่จะนำไปสู่การเตรียมความพร้อมของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร แก้วกำบัง

(2558: 9) กล่าวไว้ว่า น้ำเสียง จังหวะการพูดและการเคลื่อนไหวทางกายภาพของครู จะดึงดูดความสนใจของผู้เรียนกลับมาสู่การมีสติได้เสมอ จิตใจที่สงบจะนำมาสู่การรับฟังอย่างลึกซึ้งซึ่งเกิดความคิดอย่างใคร่ครวญ สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2559: 77) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเมตตา ความร่าเริง ความอ่อนโยน และความเป็นมิตร เป็นบุคลิกที่มีเสน่ห์ ทำให้ประสบความสำเร็จในการสื่อสารกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงครู และเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำปัญหามาปรึกษาครูด้วยความสมัครใจ อีกทั้งยังมีกำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนว่า ครูต้องมีจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้วยความรัก ความเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.2546: 18) จะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู นอกจากความเหนือชั้นจำกัด ด้านการคิดสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง ซึ่งเป็นความโดดเด่นของพฤติกรรมของผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นแล้ว ในมุมของความเป็นครูจะต้องมีความละเอียดอ่อนถึงความรู้สึกด้านจิตใจของผู้เรียนเสมอ คือ ความรักความเมตตาที่ปรารถนาดีต่อผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ (Potentiality) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ หากกลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจะมีการแสดงออกที่โดดเด่นเหนือครูทั่วไป กอปรกับภารกิจหลักของครูคือการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้วยกลวิธีต่างๆ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 3) ส่งผลให้ครูมีความตระหนักในความสำคัญของบทบาทหน้าที่ นำไปสู่การแสวงหากลยุทธ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับขีดความสามารถ (Potentiality) อันจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงควมมีชีวิตชีวาของครูความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ ด้วยความสนุกสนานและท้าทายผู้เรียนในการผจญภัยสร้างความแปลกใหม่และความมีไหวพริบ (Originality and Resourcefulness) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ปรากฏในการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครู ในการสร้างวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ๆเพื่อท้าทายการเรียนรู้ของผู้เรียน (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2559: 67) และสอดคล้องกับรูปแบบเฉพาะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของคอร์ดอนา; และ เรย์ (Cordona; & Ray.2008: 9) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมีความมุ่งมั่นสูง (High committed) ซึ่งเป็นพลังในการสร้างความสามารถพิเศษเฉพาะและความสามารถของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เพื่อที่จะขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมายขององค์การด้วยกระบวนการทำงานอย่างมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนางานขึ้นเป็นลำดับ จึงเห็นว่าภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ด้านการเพิ่มขีดความสามารถของครู จะเป็นพลังส่งเสริมศักยภาพครูให้หากลยุทธ์เพื่อผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในองค์การ ของ (Tehubijuluw. 2014: 514) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร ผู้นำจะต้องสามารถให้อำนาจบุคลากร โดยการ

สนับสนุนผู้ที่ทำงานเสร็จในเวลา เพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีในองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและรักษาสัมพันธภาพที่ดีในทุกระดับด้วยระบบการสื่อสาร จะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและหากลยุทธ์เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในส่วนของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู จึงมีการหากลยุทธ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน (Spirituality inner self) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ การเห็นคุณค่าของความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น กอปรกับความเป็นครูมืออาชีพ ตามมาตรฐานการประกอบอาชีพ ได้รับการยกย่องเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น ผู้ประกอบอาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาและอบรมอย่างเพียงพอ (Long period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพมาตรฐาน (Professional Autonomy) มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (Professional Ethic) มีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) และมีองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา 2546: 18) จึงส่งผลให้ครูเป็นผู้มีจิตวิญญาณในตน มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาความตระหนักรู้ของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ของสุริ (Suri. 2011) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย จิตวิญญาณในตน จิตวิญญาณการทำงาน ความเอาใจใส่ ความอดทน การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถพิเศษ การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ความใส่ใจในคุณค่า คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความคล่องตัว ความเข้าใจในสิ่งที่ไม่ได้พูด การเพิ่มขีดความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นว่าจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นนี้ ส่งผลให้ครูที่มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ ริจี้ (Reggie O.C. 2016: 119) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีความรักที่ปรารถนาดี (Altruistic Love) ต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพของ แดเนลสัน (Danielson. 2006: 18) กล่าวไว้ว่า ครูที่มีภาวะผู้นำต้องมีความสามารถในการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน 2 ประเด็นหลัก คือ การกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพเกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงทักษะในการพัฒนางาน และการพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนครู คือการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการชี้แนะ (Coaching) แก่เพื่อนครู ด้วยการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตร ดังที่ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2559: 77) กล่าวไว้ว่า ครูร่วมกันปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ด้านจิตวิญญาณในตน มีตัวแปรสำคัญคือ มีความรักที่ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งมีกระบวนการส่งเสริมพัฒนาการทำงานร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครู

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด (Feeling) ตัวแปรที่มีค่านำหน้าขององค์ประกอบสูงสุดคือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งคือการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อจูงใจให้ผู้เรียนมีความสนใจใคร่เรียนรู้ สอดคล้องกับ กันยารัตน์ เมธิ์วิรวงศ์ (2557: 168) พบว่าครูที่มีภาวะผู้นำ คือครูที่เป็นผู้ฟังที่ดีพร้อมที่จะรับฟังได้อย่างจริงใจ และมีความพยายามที่จะเข้าใจซึ่งเป็นการกระตุ้นและให้กำลังใจ สอดคล้องกับ เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2559: 4) กล่าวไว้ว่า ระบบการศึกษาต้องขับเคลื่อนเพื่อตอบโจทย์ การศึกษาไทยยุค 4.0 จะเป็นความจริงได้ ต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีสอน และให้น้ำหนักกับการสร้างทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ครูที่มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ควรให้ความสำคัญและมีความเข้าใจกับความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน ด้วยการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน สอดคล้องวิจารณ์ พานิช (2557: 27) กล่าวไว้ว่า บทบาทของครูต้องเปลี่ยนจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ครูต้องเป็นผู้จุดประกาย ด้วยการตั้งคำถามที่ท้าทายและยั่วเย้าให้ผู้เรียนมีความสนใจ คิดค้นวิธีการสร้างความสนุกสนานในการเรียนรู้ ครูจึงต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ กับแนวคิดของรีจิตา (Rejitha S.2016: 70) ผู้นำแบบเหนือชั้นในองค์การ: มุมมองตามทฤษฎี มุมมองตามทฤษฎี ต้องมีใจเปิดกว้าง (must be open ended) สามารถยอมรับได้ (able to accept) ต้องมีความยืดหยุ่น (must be flexible) กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ด้านความรู้สึกนึกคิด ให้ความสำคัญต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน เพราะเป็นบรรยากาศที่สร้างความไว้วางใจให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ รู้สึกมีพื้นที่ปลอดภัย อันจะส่งผลให้มีความพร้อมและความสนใจใคร่เรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน (Spirituality at work) ตัวแปรที่มีค่านำหน้าขององค์ประกอบสูงสุดคือ เห็นคุณค่าของการมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่สำคัญคือเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน ดังนั้นในองค์การที่บุคลากรมีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น จะร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งจะรวมไว้ด้วยความหวัง (Hope) และความเชื่อหรือความศรัทธา (Faith) กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์โดยความหวังและความเชื่อหรือความศรัทธานั้นจะเป็นภาพเดียวกัน และเป็นเครื่องย้ำเตือนให้บุคลากรมองภาพความสำเร็จเป็นภาพเดียวกันเพราะสิ่งนั้นเกิดจากความเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน สำหรับสถานศึกษามีภารกิจหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2555: 121) ดังนั้นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาคือภาพความสำเร็จของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยประสบการณ์การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ของ ธรรมนันท์กาแจ้งสว่าง (2554: 125) พบว่า ครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อผู้เรียน

คือ ความตระหนักรู้ในเป้าหมายการทำงานของตนเองและใช้เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้คือความสำเร็จของผู้เรียน และทวิตต์ คีต (2558:74) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มี 6 องค์ประกอบ คือ การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีและการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ การนิเทศและการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งในทุกองค์ประกอบต่างเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูไปสู่ภาพเดียวกันคือความสำเร็จของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของชายาดี ; และคนอื่นๆ (Sayadi ; et al.2016:183-184) ได้ศึกษาอิทธิพลในภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของพฤติกรรมบุคลากรในองค์การกรณีศึกษา:บริษัท SAPCO พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) การอุทิศที่เหนือขีดจำกัด (dedication) และการพัฒนาจิตวิญญาณ (Spirituality) อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในทุกองค์ประกอบของผู้นำแบบเหนือชั้นจะมีอิทธิพลส่งผลถึงบุคลากรในองค์การให้มีพฤติกรรม 5 ประการคือ การเห็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (Altruism) ความกล้าหาญ (Chivalry) ความสุภาพ (Politeness) ความเป็นพลเมือง (Civil) และมีจริยธรรม (Ethic) และผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในผลการวิจัยครั้งนี้ จะพบว่าตัวแปรทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำสุด อาจเป็นไปด้วยว่าองค์ประกอบย่อยด้านจิตวิญญาณการทำงาน (Spirituality at work) มีตัวแปรมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญสูงสุดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เพราะเป็นสาเหตุที่สำคัญสำหรับครูผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ต้องปฏิบัติงานโดยมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจนแล้วจะส่งผลถึงผลลัพธ์ คือ ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ (Bravery) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น มีฐานคิดของภาวะผู้นำที่มีความท้าทาย กล้าลองผิดลองถูก กล้าตัดสินใจมีมุมมองโลกที่ดี และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก จึงส่งผลให้มีความกล้าหาญ สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสตีป จ๊อบส์ (Steve Jobs) ซึ่งมีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นระดับโลกในยุคเทคโนโลยี ที่ประสบความสำเร็จจากการเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดได้ สามารถก้าวข้ามข้อจำกัด เนื่องจากสตีฟ จ๊อบส์ มีภาวะผู้นำที่สามารถริเริ่มและก่อตั้งธุรกิจที่ประสบความสำเร็จหลายครั้ง แม้เขาก็ต้องเดินออกไปด้วยปัญหาและอุปสรรคในธุรกิจ แต่เขาก็ลุกขึ้นและก้าวเดินใหม่อย่างยิ่งใหญ่และประสบความสำเร็จได้ ดังที่ วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2555: ออนไลน์) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของสตีป จ๊อบส์ (Steve Jobs) มี 2 ลักษณะ คือมีความอดทน มุ่งมั่น ไม่ยอมแพ้ (Persistent) และมีความคิดสร้างสรรค์ ทำสิ่งใหม่ๆ (Innovation) ไม่เคยหยุด ทำให้ง่ายเชื่อมโยงกับการดำรงชีวิตของคนทั่วไป คิดในสิ่งที่คน

อื่นไม่เคยคิดและทำความเข้าใจเป็นจริง สอดคล้องกับ ประกอบ คุปรัตน์ (2555: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่าคุณสมบัติผู้นำที่ยิ่งใหญ่ คือ ต้องเป็นของแท้ มีลักษณะ ของความเป็นจริง ความซื่อตรงและความกล้ายอมรับในสิ่งที่ผิดพลาด สำหรับแนวคิดของมาร์ค ซัคเคอร์เบิร์ก (Mark Zuckerberg) มีเคล็ดลับที่ประสบความสำเร็จ คือ มุ่งมั่น ฝันให้ยิ่งใหญ่ มีความรักในงาน ไม่กลัวอุปสรรค จึงเห็นว่าในภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและซับซ้อน ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ด้านความกล้าหาญ มีตัวแปรที่สำคัญคือสามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การจัดการเรียนรู้ เพื่อทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ (Responsibility) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ ตระหนักถึงการสร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ที่ต้องเป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนาตนเองอย่างรอบด้านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังนั้นการสร้างและการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียน จึงเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่สำคัญในด้านความรับผิดชอบต่อองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ของทวีศักดิ์ ยศลา (2558: 77) พบว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญของครูที่มีภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21 ของ ภาสกร เรืองรอง; & และคนอื่นๆ (2557:201) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่งเสริมการทำหน้าที่ของครูให้เกิดประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี เพราะในปัจจุบันแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีมากมาย การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องนำเทคโนโลยีช่วยในการสืบค้นข้อมูล การนำเสนอ การเผยแพร่และการสื่อสารต่างๆ ซึ่งเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการทำงาน ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้าง/การใช้สื่อ/นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาภารกิจของสองเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อปวงชนเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของฟอกซ์;และแมคเดอมอทท์ (Fox S.B.; & McDermott C.L. 2015: 29) พบว่า โรงเรียนต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมคนรองรับการทำงานในอนาคต เพราะผู้เรียนในปัจจุบันนี้ เกิดมาในโลกของเทคโนโลยีเขาเป็นชนยุคดิจิทัล (digital native) สถานศึกษาจึงมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนสู่ตลาดแรงงานในอนาคต จึงต้องมีความเข้าใจสภาพปัญหา เตรียมความพร้อมในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนในยุคแห่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี (Morality) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนทั้งประเทศ การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูและดำรงอยู่ในบทบาทของครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู สอดคล้องกับธรรมนันทิกา แจ่มส่วง (2554: 120) พบว่าครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูและดำรงอยู่ในบทบาทของครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เนื่องจากความศรัทธาต่อบุคคลผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน ได้ถูกแปลเปลี่ยนเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธานำมาใช้ในการดำเนินชีวิตและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นคุณธรรมสำหรับครู สอดคล้องกับ คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 คือครู เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม (พิณสุตา สิริธวัชศรี. 2557:11) สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562) ของ เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม; และคนอื่นๆ (2553) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษาและด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับ บริบทของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ของ ฮาเวนกา ; และคนอื่นๆ (Havenga W.; & et al.2011: 12281) พบว่าภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นผู้ที่มีความเชื่อหรือศรัทธา (Faith) ความมีสติ (consciousness) และมีคุณธรรม (moral character)

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี (Compassion) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ มีความเข้าใจผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นผู้ร่วมสร้างและการเพิ่มคุณค่าประสบการณ์การทำงานในองค์กรให้เป็นพลวัตด้วยการทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อองค์กรอย่างไร้ขีดจำกัด สอดคล้องกับ คิชชอร์และแนร์ (Kishore; Nair. 2003: 61) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นภาวะของผู้นำที่มีมาตรฐานด้านศีลธรรม มีแนวคิดในการทำงานแบบไร้ขีดจำกัด สร้างความท้าทาย ทำสิ่งที่แปลกใหม่ มีหลักการบริหารที่เชื่อมโยงแบบองค์รวม มีการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจของทุกคนในองค์กร ด้วยหลักการของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น คือ มุ่งเน้นที่ความกรุณาปรานี (Compassion) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความกล้าหาญ (Bravery) และความเข้าใจ (Insight) สอดคล้องกับการพัฒนาตัวเองซึ่งภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ กันยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2557: 245) พบว่า ด้านความเป็นผู้นำของครูที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุดคือ ความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น และธรรมนันทิกา แจ่มส่วง (2554: 114) พฤติกรรมของครูที่แสดงการยอมรับ ความเข้าใจ เปิดช่องทางให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถหรือได้รับประโยชน์ เป็นวิธีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อผู้อื่น เพื่อที่จะทำให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งซึ่งสะท้อนให้เห็นความเข้าใจผู้อื่น

และการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับองค์การที่มีคุณธรรม : แนวทางของอินเดีย ของ แนร์ (Nair A. 2016: 671) พบว่า การประยุกต์ใช้สิ่งประดิษฐ์ที่มีคุณค่าส่งเสริมความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน หมายถึงการพัฒนามนุษย์ทุกคนให้เจริญเติบโตตามความจำเป็นพื้นฐานของเขาเพื่อให้เขาเห็นคุณค่าในตนเอง และนำไปสู่ความอิมเมมในชีวิตทั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อเขาและคนรุ่นต่อไป แนวคิดเดียวกันนี้ มีความสนใจในการรับรู้แบบองค์รวมของวรรณกรรมอินเดียโบราณที่ว่า ให้โลกทั้งโลกมีความสุข คือ 4 P's ได้แก่ ประชาชน (People) ประโยชน์ (Profit) โลก (Planet) และความเจริญก้าวหน้า (Progress) ได้สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น : คณะกรรมการเพื่อทำประโยชน์แก่ประชาชนและโลก ของ การ์ดิเนอร์ (Gardiner J. J. Z. 2009: 72) ได้สรุปแนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นกรอบการปฏิบัติเพื่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ของคนในการจัดตั้งองค์การ อาจจะเป็นความยากลำบากที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการทัศนคติเก่าให้ไปสู่กระบวนการทัศนคติใหม่ ซึ่งหนทางข้างหน้าอาจจะเป็นเรื่องที่ยาก แต่ก็มีคำตอบชัดเจนและแน่นอนว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการกระบวนการใหม่ เพื่อนำความพยายามของคนไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้คนอื่นๆ มีความหลากหลายมากขึ้นในการทำกับดูแลกิจการร่วมกันอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการเชื่อมต่อของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า องค์ประกอบด้านความเหนือขีดจำกัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทันเหตุการณ์ ทันโลกและความต้องการของผู้เรียน ดังแนวคิดของเจลิ้มลาภ ทองอาจ (2555: 263) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาในอนาคตจะเป็นการศึกษาที่ไร้ขีดจำกัดในด้านเป้าหมายของการเรียน เพราะผู้เรียนได้รับอิทธิพลจากโครงข่ายอินเทอร์เน็ตหรือวัฒนธรรมดิจิทัล ที่เชื่อมโยงโลกภายนอกห้องเรียนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตสามารถใช้เทคโนโลยีพัฒนาทักษะต่างๆและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับรายงานการประชุมวิชาการ อภิวัฒน์การเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย (พิณสุดา สิริรังศรี 2557: 6) ได้กำหนดคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูผู้ให้ เป็นผู้ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยี มีทักษะการสื่อสาร เป็นผู้ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามบทบาทภารกิจได้กำหนดให้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู มาตรฐานความรู้ประกอบด้วย 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิญญาณความเป็นครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 11) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เกิดความคิดนอกกรอบ (สมิต สัชฌุกร.2010.ออนไลน์) มีดังนี้ คือ การสร้างจิตสำนึก คือ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดสำนึกรับผิดชอบร่วมกันว่า การทำงานให้ก้าวหน้า จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพูดให้ผู้ฟังเกิดจิตสำนึกใหม่หรือเปลี่ยนจิตสำนึกที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถทำได้ทันทีทันใด จะต้องปลูกฝังด้วยกระบวนการที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ 2) การวางระบบ องค์การต้องมีระบบที่กำหนดได้อย่างชัดเจนว่า การคิดปรับปรุงพัฒนางานใดๆ 3) การสร้างพื้นที่หรือตลาดนัดทางความคิด องค์การต้องจัดให้มีเวทีแสดงออกถึงความคิดนอกกรอบที่สร้างสรรค์ ด้วยการจัดให้มีการแสดงออกทางความคิดตามโอกาสและเหตุการณ์ ในระยะเวลาต่างๆ 4) วิธีสร้างแรงจูงใจให้เกิดนักคิด คือการกำหนดให้บุคลากร ต้องมีข้อเสนอแนะหรือมีการรายงาน มีการกำหนดสิ่งล่อใจจากความคิดนอกกรอบที่สร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ 5) วิธีการใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ การผลักดันโดยตรงให้เกิดความคิดนอกกรอบที่สร้างสรรค์ 6) วิธีทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง คือการที่ผู้นำต้องทำให้ทุกคนในองค์การเห็นประจักษ์ชัดว่า ผู้นำมีความคิดนอกกรอบที่พิสูจน์ได้เป็นต้นแบบหรือแบบอย่าง 7) วิธีให้อิสระและเวลา การให้อิสระ เสรีภาพทางความคิด คือการไม่ควบคุมความคิด จะต้องให้มีเสรีภาพและความรับผิดชอบ (Freedom with responsibility) ควบคู่กันไป 8) วิธีการให้การยอมรับและการยกย่อง คือ มีการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในองค์การ การให้เกียรติให้ความเคารพจากการเป็นผู้มีความสามารถด้วยการยกย่องให้ปรากฏเป็นผู้ทรงคุณค่า และการยกย่องในความสำเร็จที่เกิดจากความคิดนอกกรอบจะเป็นแรงบันดาลใจให้คิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาพัฒนาการ และใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการเพิ่มขีดความสามารถหรือสมรรถนะของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ออนไลน์) ได้กำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายการพัฒนาครูทั้งระบบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่

หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) สำหรับสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาขีดความสามารถอย่างยั่งยืน (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ. 2555) ไว้ว่า ปัจเจกบุคคล นอกจากการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดได้แล้ว บุคคลจะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน และสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยและยังต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ คุณค่า ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวาล ทัดศิวิธ (2552) กล่าวไว้ว่า ขีดความสามารถเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การ และนำมาใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ขีดความสามารถหรือสมรรถนะ จึงมีความสำคัญต่อการบริหารบุคลากรขององค์การ เพื่อให้มีมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านจิตวิญญาณในตน ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ เห็นคุณค่าของการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คาร์โดน่า (Cardona.2000) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้แบบเหนือชั้น เป็นความมุ่งมั่นหรือความรับผิดชอบต่อพันธสัญญา (Commitment) กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่บนฐานของความไว้วางใจส่วนบุคคล (Personal Trust) ด้วยแรงจูงใจแบบเหนือขีดจำกัด ในการสร้างแรงจูงใจภายใน คือ การเรียนรู้ (Learning) ความท้าทาย (Challenge) ที่อยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนตนเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและผลดีหรือประโยชน์จะเกิดกับองค์กร (The good of the organization) และประชาชน (The good of the people) ซึ่งในการทำงานนั้นมิใช่จะทำเพียงในสิ่งที่ผู้นำต้องการเท่านั้น แม้ผู้นำจะไม่ขอรับรองหรือสั่งการ ถ้าเขารับรู้ว่สิ่งนั้น เป็นสิ่งสำคัญ เขาก็จะกระทำแม้สิ่งนั้นจะเรื่องที่ยากก็ตาม ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมที่รู้สึกเป็นเจ้าของ (Owner ship) สำหรับสิ่งที่ตามมาคือ ความพร้อมและความพยายามที่จะแสดงบทบาทหรือการทำงานที่มากกว่าปกติ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความรู้สึกนึกคิด ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ต้องเป็นการเรียนรู้ให้ครบด้าน มีการผสมผสานหรือบูรณาการกับการเรียนรู้ด้านในของตนเอง กระบวนการเรียนรู้ของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน เพราะมีด้านอารมณ์เป็นปัจจัยหลักของการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้กับอารมณ์มีความสัมพันธ์กัน เป็นกระบวนการค้นหาที่ทำให้เข้าใจความรู้สึกของตนเองและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจเชิงลึกต่อบุคคล

สังคมและวัฒนธรรมทำให้การเรียนรู้ไม่สามารถแยกส่วนจากความเป็นจริง (วิจารณ์ พานิช. 2558: 22) องค์ประกอบของการเรียนรู้จากด้านใน หรือการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้แบบองค์รวมการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางปัญญา การใช้กิจกรรมเป็นฐานในการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนการเรียนรู้โดยผ่านสุนทรียสนทนา และการสร้างหรือเปิดพื้นที่ที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน (ประภาภัทร นิยม. 2558: 30) การสร้างให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนาศักยภาพสูงสุดได้ จุดเริ่ม จึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของครู เพราะภาวะผู้นำของครูจะส่งผลเชิงบวกต่อผู้เรียนภาวะผู้นำของครูสามารถเพิ่มพลังการทำงานของผู้บริหารและเพื่อนครูได้ ในบทบาทผู้นำของครูด้วยการทำงานร่วมกัน อำนวยความสะดวกในการปรับปรุงโครงสร้างและเสริมพลังการปฏิบัติงาน นำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Teacher Leadership Exploratory Consortium. 2008: 11) ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของครู จึงมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 ด้านจิตวิญญาณการทำงาน ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ เห็นคุณค่าของการมองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทของครูในวิชาชีพครู ทั้งด้วยบทบาทหน้าที่และความคาดหวังของสังคม คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลายซับซ้อน บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 นอกจากสาระวิชาหลักแล้ว ยังต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 (Murphy; & Datnow. 2003: 213) พร้อมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้วัฒนธรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตโดยเฉพาะภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่ดีในต่างประเทศ จากหนังสือการยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 กำหนดคุณลักษณะ 10 ประการ ของครูสอนดี (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. ออนไลน์) คือ 1) ใส่ใจด้านการเรียนการสอนและการดูแลผู้เรียน 2) กำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้บรรลุตามที่กำหนดไว้ 3) ใช้ทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน 4) ใช้ทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี 5) สื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง 6) มีความคาดหวังต่อผู้เรียนสูง 7) มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน 8) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน 9) มีความรักเด็กและรักการสอน 10) เป็นมิตรและมีความไว้วางใจต่อผู้เรียนสูง สอดคล้องกับการศึกษาประสบการณ์การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ได้รับรางวัลในโครงการครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครูของธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง (2554: 125-126) พบว่า ประสบการณ์การเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครูประกอบด้วย ช่วงที่ 1 ช่วงการพัฒนาสู่การเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู การเปลี่ยนแปลงสภาวะทางจิตและพฤติกรรมจากการทำงานในอาชีพครูไปสู่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณ

ความเป็นครู ช่วงที่ 2 ช่วงการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู คือการเกิดสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูขึ้นภายในตัวบุคคล ช่วงที่ 3 ช่วงการคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู คือ ระยะที่สภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูคงอยู่ของการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู คือ ความสุข ความภาคภูมิใจ ความผูกพันระหว่างครูกับศิษย์

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความกล้าหาญ ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิชาชีพครูนั้นปฏิบัติงานท่ามกลางสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงต้องสัมผัสกับนักคิด นักค้นคว้า นักวิชาการและนักบริหาร และแม้กระทั่งนักเรียนหรือตัวผู้เรียนที่ต้องใช้พื้นฐานและทักษะการคิด การค้นคว้าเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนางาน การคิดที่แตกต่าง ความเห็นต่างเป็นเรื่องของธรรมชาติของการทำงานและการมีกิจกรรมร่วมกัน แต่ด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ และจิตวิทยาการเรียนรู้หรือจิตวิทยาพัฒนาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะผ่านประสบการณ์การเรียนรู้และกรอบของบรรทัดฐานสังคม ครูจึงเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของชาญชัย อาจินสมาจาร. (2559: 86-87) ได้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะทั่วไปของครู คือ มีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ (Emotional and Mental Stability) เป็นการแสดงออกในสำนึกของครูด้วยความรัก ความมั่นคงและการนับถือตนเอง อารมณ์ของครูมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการสร้างอิทธิพลต่อการพัฒนาการของผู้เรียน การมีอารมณ์เสียของบุคคลคือการสูญเสียศักดิ์ศรีของบุคคลและลดความน่าเชื่อถือ อีกทั้งครูมีความอดทน (Patience) เป็นความสามารถจัดการกับปัญหาของผู้เรียนและชั้นเรียน ซึ่งจะทำให้ครูเต็มใจในการวางแผนบทเรียน การนำเสนอบทเรียนซ้ำและการประเมินผลเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์โดยผู้เรียนและมีความเชื่อว่าการให้รางวัลจะส่งผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ระดับสูงกว่าการลงโทษ สำหรับการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำและใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2559: 77) ก่อให้เกิดประโยชน์ 4 ประการ คือ 1) การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา 2) การเพิ่มศักยภาพด้านการเรียนการสอน โดยให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและคณะครู ช่วยคลี่คลายบรรยากาศการทำงานร่วมกัน 3) การสร้างโอกาสและการประกาศเกียรติคุณ ความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ และ 4) การเป็นตัวแบบหรือแบบอย่างของครูผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับนักเรียนที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบเปิดนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจที่มีเป้าหมายเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 7 ด้านสำนึกในความรับผิดชอบ ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตระหนักถึงการเผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูเป็นการแสวงหาเทคนิควิธีและกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และ

พัฒนา ซึ่งผู้เรียนจะมีความหลากหลายของความสนใจความต้องการและความพร้อมในการเรียนรู้ ครูจึงต้องแสวงหาเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่แปลกใหม่และเหมาะสมกับผู้เรียนและกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมประสบการณ์ของครูในด้านการจัดการเรียนรู้จะได้รับการพัฒนาจนทักษะเฉพาะทางหรือเป็นแนวทางสำหรับครูแต่ละคน ตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งเป็นความท้าทายของครูและโรงเรียนที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทในการจัดการเรียนรู้ ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitator) โดยจัดบรรยากาศหรือสภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เตรียมและเพิ่มการใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีหรือมัลติมีเดีย เพื่อสนับสนุนผู้เรียนให้มีความสนใจ มีความสามารถในการใช้งานในสภาพแวดล้อมจริงของเทคโนโลยี เพิ่มการเรียนรู้และเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในกระบวนการการเรียนรู้ (Swaleha Sindhi; & Adfer Shah. 2013: 18) สอดคล้องกับไทเลอร์ (Taylor. 2012: 6) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) คือ กระบวนการตรวจสอบ การตั้งคำถามและการปรับการรับรู้ของตนเอง โดยให้มุมมองหรือแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง ที่เป็นสากลและมีโครงสร้างที่มีความเป็นอิสระของการหาความรู้ ด้วยตนเองจึงจะเป็นเป้าหมายของการศึกษาอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง (Marzano; & McNulty. 2008 อ้างอิงจาก Teacher Leadership Exploratory Consortium. 2008: 12) พบว่า โรงเรียนต้องพัฒนาวัฒนธรรมของความร่วมมือและต้องศึกษาค้นคว้าอย่างมืออาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียน และสอดคล้องกับการศึกษารูปแบบ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ของวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 235) พบว่า เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิด ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐาน การปฏิบัติงานจริงร่วมกัน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อกันตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 8 ด้านคุณธรรมสำหรับครูที่ดี ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การศึกษาแนวโน้มน คุณลักษณะของครูไทยในศตวรรษหน้า (พ.ศ. 2562) ของเจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม;และคนอื่นๆ (2553) พบว่า การช่วยทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนาครูให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และเป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู 3) ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษาและ 4) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับ คุณธรรมสำหรับครูที่ดีตามแนวพุทธศาสนา คือ กัลยาณมิตรธรรม

7 หมายถึง คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ ที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งถึงมิตรประเภทครูเป็นสำคัญ (Qualities of a good friend) ประกอบด้วย (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมออนไลน์) ได้แก่ 1) น่ารัก (ปิโย) คือ มีลักษณะทำให้เกิดความสบายใจและสนิทสนม ชวนให้ต้องการเข้าไปปรึกษาและไต่ถาม (lovable; endearing) 2) น่าเคารพ (ครุ) คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจและรู้สึกปลอดภัย (estimable; respectable; venerable) 3) น่ายกย่อง (ภาวนีโย) คือ มีลักษณะเป็นผู้ทรงคุณค่า คือ ความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมหรือปรับปรุงตนเองอยู่เสมอควรเอาแบบอย่าง ทำให้ระลึกและเฝ้าอย่างด้วยความซาบซึ้ง ภูมิใจ (adorable; cultured; emulable) 4) รู้จักพูดให้ได้ผล (วตฺตา จ) คือ รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำ ว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี (being a counsellor) 5) อดทนต่อถ้อยคำ (วจนฺทฺขโม) คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ชักถาม ข้อเสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว (being a patient listener) 6) แล่งเรื่องล้ำลึกได้ (คมฺภีรญฺจ กถิ กตฺตา) คือ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป (able to deliver deep discourses or to treat profound subjects) และ 7) ไม่ชักนำ (โน จฺญฺสุณฺเน นียฺชเย) คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย (never exhorting groundlessly; not leading or spurring on to a useless end) และผลการวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ของฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2555) พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning) 2) ความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต (Knowledge) 3) ความสามารถในการคิด (Thinking) 4) การมีภาวะผู้นำ (Leadership) 5) ความสามารถที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครู (Competency)

องค์ประกอบที่ 9 ด้านความกรุณาปรานี ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีความเข้าใจผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ประกอบวิชาชีพครู มีมาตรฐานวิชาชีพเป็นตัวกำหนด ทั้งมาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นบรรทัดฐานของผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ศิษย์ (ราชกิจจานุเบกษา. 2556: 7) สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนา นิลชัยโกวิทย์ : และ อติศร จันทรสข (2559: 80) กล่าวไว้ว่า ความรัก ความเมตตา ความกรุณาปรานี เป็นสิ่งที่มนุษย์เราสามารถรับรู้ได้ด้วยอายตนะต่างๆ และด้วยใจที่เปิดรับ การสร้างบรรยากาศของความรักความเมตตา จึงเกิดขึ้นได้ด้วยหลายลักษณะ ทั้งทางวาจา ท่าทีและการสัมผัส ความรู้สึกที่สื่อสารออกมาสัมผัสได้ด้วยใจ แต่สิ่งสำคัญ คือ ต้องมาจากความจริงใจ หรือมาจากความรักความเมตตาภายในตนอย่างแท้จริง ความรักความเมตตา

มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ และแนวคิดของศักดิ์ชัย อนันต์ตรีชัย; และคนอื่นๆ (2557: 204) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศของความรักความเข้าใจเป็นทักษะสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความเข้าใจ การยอมรับบนฐานความเชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่รู้สึกว่าคุณทุกคนเป็นคนดี มีอะไรดีๆ ในตนเองที่จะนำมาเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการสร้างความมั่นใจว่าหากเราวางใจในการเข้าถึงซึ่งลักษณะสำคัญของความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล ของกัลยาวิวัฒน์ เมธีวีรวงศ์. (2557: 246) พบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำของครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ มีความพยายามที่จะเข้าใจผู้อื่น และบาร์นี่ ; และคนอื่นๆ (Barney; et al.2015) ได้กล่าวไว้ว่า ความเข้าใจนั้นเกิดจากการตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ตระหนักรู้เรื่องรอบ ๆ ตนเองและผู้อื่น (Shift in awareness surrounding self-other) ด้วยการตั้งคำถามในสิ่งที่เห็นกับการเชื่อมโยงแห่งคุณค่าการมองเห็นวิธีการใหม่ (seeing of things in new ways) ที่เกิดจากแรงบันดาลใจภายในของจิตวิญญาณ (Spirituality) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependent) เพื่อช่วยกันดูแลและห่วงใยทรัพยากรและความสมดุลของโลก และการมีสติ (Conscious) ทำให้เกิดการเรียนรู้จากภายใน (Inner)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เพื่อพัฒนาองค์ประกอบโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ แล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเป็นสำคัญ พบว่า วิธีการดังกล่าวเป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาองค์ประกอบได้ดี ดังนั้น หน่วยงาน/องค์การทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดนโยบายที่สามารถนำวิธีการพัฒนาองค์ประกอบด้วยวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบเรื่องอื่นๆ ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรทั้ง 67 ตัวแปรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ถือว่าเป็นตัวแปรที่สามารถแสดงภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู จึงควรพิจารณา องค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบไปใช้ทั้งหมด หรืออาจพัฒนาเริ่มต้นจากองค์ประกอบที่ 1 ด้านความเหนือขีดจำกัด ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีค่านำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเป็นอันดับแรก

1.3 สถานศึกษา หน่วยงาน/องค์การทางการศึกษา สถาบันผลิตครู สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการประเมิน การตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู โดยนำตัวแปรที่จำเป็นไปใช้ในการประเมิน หรือตรวจสอบภาวะผู้นำสำหรับครูในเบื้องต้นแล้วจึงพัฒนา ในลำดับต่อไป

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำตัวแปรขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกระบวนการวิจัย ไปประเมินภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู และนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 9 องค์ประกอบ และ 67 ตัวแปร ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป จึงน่าจะมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นและเพื่อให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู ให้มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นต่อไป

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 9 องค์ประกอบ และ 67 ตัวแปร มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำสำหรับครู ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำ องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ และ 67 ตัวแปรไปทดลองใช้ สถานการณ์จริงในสถานศึกษา แล้วติดตามผลการนำองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ และ 67 ตัวแปรไปใช้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research)



บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย เอส พี เอส เอส ฟอร์ วินโดวส์ (SPSS for Windows). พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ เมธิ์วิวงศ์. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมาตรฐานสากล. ปรินญา นิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 63 ก ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546.
- _____. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอน พิเศษ 98 ง ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553.
- _____. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอน พิเศษ 98 ง ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553.
- _____. (2558). รายงานประจำปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง ศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โรงพิมพ์ ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรณ์ย์ ปัญญา. (2551). การพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมภาวะผู้นำทางการกีฬาสำหรับนักศึกษา ในระดับอุดมศึกษา. ปรินญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2559). สานปัญญา จังหวัดปฏิรูปการศึกษา. ฉบับที่ 26 วันที่ 16 กรกฎาคม 2559.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์; และคณะ. (2550). องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร (ไลฟ์วิ้ง ออร์แกนไนเซชัน) : การบริหารจัดการกระบวนทัศน์ใหม่. นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (ศวรส).
- กรองแก้ว สานุสนธิ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอน ของครูที่เน้นการโน้มน้าวให้เกิดอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา.วารสารเพื่อการ พัฒนาวิชาชีพครูวิทยากร ปีที่ 115 ฉบับที่ 3 เดือนมกราคม 2559. 17-20.
- จิระ หงส์ดรามณ; และคนอื่นๆ (2558). แนวคิดของการพัฒนาภาวะผู้นำจาก 2 ช่วงเวลา. สถาบัน ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2558. หน้า 81-93.

- จินตนา ศรีสารคาม; และคนอื่นๆ. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น* ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2554. หน้า 10-27.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). การจัดการความหลากหลายในองค์กร ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจฟฟ์ เบโซส์ (Jeff Bezos). เส้นทางของเจ้าพ่อร้านค้าออนไลน์ระดับโลก อเมซอน (Amazon) สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก <http://www.tech.mthai.com> >it-news
- เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม; และคนอื่นๆ. (2553). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่องการศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562). สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แจ็ก หม่า (Jack Ma. 2258: ออนไลน์). เป็นผู้นำในแบบของแจ็ก หม่า (Jack Ma). สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2560 จาก <http://moneyhub.in.th> >article>
- เฉลิมลาภ ทองอาจ. (2555). ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21: เส้นชัยที่การศึกษาไทยยังไม่ถึง. *วารสารครุศาสตร์*. ปีที่ 40 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม-ตุลาคม 2555) 260-267.
- ชวาล แพ้วตกุล. (2526). *เทคนิคการวัดผล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชลธิป ชาญชัยฤกษ์. (ออนไลน์). อิง ลิข ฑู เดย์ (English Today) สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560 จาก www.culi.chula.ac.th
- ชัชวาล ทัดศิวิชัย. (2552). คุณภาพการให้บริการภาครัฐ: ความหมาย การวัดและการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์* 7(10) 105-146.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2559ก). ความหมายของคำว่า “ครู” คุณลักษณะของเขาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนในสิ่งแวดล้อมโรงเรียน. *วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู วิทยาจารย์*. ปีที่ 115 ฉบับที่ 6 เดือนเมษายน 2559 หน้า 85-89.
- _____. (2559ข). บทบาทวิชาการของ “ครู”. *วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู วิทยาจารย์*. ปีที่ 115 ฉบับที่ 7 เดือนพฤษภาคม 2559 หน้า 76-80.
- ณัฐชนันต์ อยู่ดีมารักษ์. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมของสถานศึกษาของรัฐสังกัดกรุงเทพมหานคร. *พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์*.

- ฐิติวี แก้วพรสวรรค์; และคนอื่นๆ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นผู้มีสติของวัยรุ่นไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย ปีที่ 57 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2555) หน้า 403-412.
- ดุสิต โพธิพันธ์. (2559). การเพิ่มความใส่ใจของนักเรียนจำนวากินดอยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ฝึกการเคลื่อนไหวของตาแบบติดตามวัตถุ: การศึกษาศักยภาพไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์. วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม 2559.
- เต็มทรัพย์ จันทเพชร. (2557). การพัฒนาตนเองของผู้ใหญ่. บทความทางวิชาการ วารสารเกื้อการุณย์ ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2557.
- ทัศนาศแสงศักดิ์. (2556). ภาวะผู้นำในการบริหารงาน. หลักสูตรวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
- ทัศนาศแสงศักดิ์ ; และ สมชาย เทพแสง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องกับภาวะผู้นำคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 2 ฉบับพิเศษที่ 1 มกราคม 2553.
- ทัศนีย์ จารุสมบัติ. (2556). บนเส้นทางสู่การเป็นโค้ชเพื่อการเปลี่ยนแปลง. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัศนีย์ สิริยะชัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับความรู้สึกในวัยรุ่น. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ ยศดา. (2558). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2558) หน้า 67-86.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์; และอดิสร จันทรสข. (2559). ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจัดตั้งปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม : โครงการผู้นำแห่งอนาคตคณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิดิ ธิดิเสรี. (2557). อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธรรมนันท์กา แฉ่งสว่าง. (2554). ปรัชญาการณของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู : การศึกษาเชิงปรัชญาการณวิทยา. ปรินญาวิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิทยาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นางลักษณ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวพร ชลารักษ์. (2558). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 . *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม 2558-กรกฎาคม 2558. หน้า 64-71.
- นวลใย สิทธิพิทักษ์. (2553). การสอนประดิษฐ์ของเล่นทางวิทยาศาสตร์พื้นบ้านของโรงเรียน วัดสวน พลุ. *บทความวิชาการผลงานวิจัยการพัฒนาศาสตร์การเรียนรู้คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์*. โครงการผู้บริหารโรงเรียนทำวิจัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย มิถุนายน 2555. (45) 1-5.
- นิตย ไรจน์รัตนวานิชย์. (2556). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*: ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เมษายน 2556-กันยายน 2556.
- นิธิดี ปาหวาย. (2554). การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแบบเน้นประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา. การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์* ปีที่ 22 ฉบับที่ 3 เดือนมิถุนายน- กันยายน 2554.
- นันทกาญจน์ ชินประพัทธ์. (2554). การพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการคิดไตร่ตรองของนิสิตครูระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ. *วารสารครูศาสตร์* ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 (พฤศจิกายน 2554-กุมภาพันธ์ 2555) หน้า 85-103.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 156ง, หน้า 43-54.
- ประภาภรณ์ นิยม. (2558). *จิตตปัญญาศึกษา...สู่ชีวิตที่ดีงาม*. รวมบทความการประชุมวิชาการประจำปีจิตตปัญญาศึกษา ครั้งที่ 7 จิตตปัญญาศึกษา...สู่ชีวิตที่ดีงาม. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประไพศรี ดีพะทะกร. (2558). ภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ (ดุสิตบัณฑิต)* ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2558.

ประเวศ วะสี. (2547). *ทฤษฎีใหม่ทางการแพทย์*. สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน กรุงเทพฯ: 16-24.

_____. (2554). *ระบบการศึกษาที่แก้ความทุกข์ยากของคนทั้งแผ่นดิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2)

นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปราณี อ่อนศรี. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะตามแนวคิด*

จิตตปัญญาศึกษาสำหรับนิสิตระดับอุดมศึกษา. รวมบทความการประชุมวิชาการประจำปี

จิตตปัญญาศึกษา ครั้งที่ 5 ภาวะผู้นำ จิตตปัญญาและการพัฒนามนุษย์. นครปฐม:

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. หน้า 249-271.

_____. (2557). *จิตตปัญญาศึกษา 1 : การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. วารสาร

พยาบาลทหบก ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย.) 2557, 7-11.

ปิลัญ ภูมิพิพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับ*

การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. ปรินญาตฐฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยะ เจริญเวชรักษ์. (2556). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้าง*

อิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู.

วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556.

ปิยะดา พิศาลบุตร; จิรวรรณ คงคล้าย; และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์วิน. (2559). *แนวทางการเพิ่มขีด*

ความสามารถขององค์กรด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสาขา*

มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-

เมษายน 2559. หน้า 1315-1326.

พะนอม แก้วกำเนิด. (2552). *การเสริมสร้างคุณธรรมให้ปฏิบัติได้อย่างยั่งยืน*. จุลสารสำนักงาน

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ปีที่ 9 ฉบับที่ 31

ประจำเดือน เมษายน- มิถุนายน 2552.

พระชาญวิทย์ ธมฺมวโร. (ออนไลน์). *การคิดนอกกรอบ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560 จาก*

www.bablong.mju.ac.th > out-of-box

พระครูวิทิศานุสร. (ออนไลน์). *ทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. 202.29.87101> Direction

_of_evaluation.

พระทรัพย์ฐ มหาวีโร (บุญพิฟ้า). (2553). *การศึกษาวิธีการเจริญสติในชีวิตประจำวันตามแนวทาง*

ของดิช นัท ฮันท์. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธานุสาสนาบัณฑิต

วิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปริยัติธาดา (สนมเอก สุเมธโชติเมธา/หม่อมจีน. 2559). แนวทางการสร้างความกล้าหาญทางจริยธรรม

ในสังคมไทย. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2559.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2546). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรณี ลีกิจวัฒน์. (2553). การพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถภาพครูเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารวิจัย มช. 15 (11) : พฤศจิกายน 2553, 1101-1114.

พัทธวิภา นน่อสุวรรณ. (2555). การพัฒนาแบบวัดความกล้าหาญทางจริยธรรมของครู: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัดตามภูมิหลังของครู. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา.

พัฒนา มรกตสินธุ์. (2552: ออนไลน์). คัดลอกกรอบ จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง.

สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560 จาก oknation.nationtv.tv

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). ธรรมนูญภาคภูมิจังหวัดและเอกชน : บูรณาการระบบอภิบาลเพื่อการพัฒนา. วารสารพุ่มพฤษภ ปีที่ 31 ฉบับที่ 2 หน้า 146-170.

พิณสุดา สิริรังศรี. (2557). รายงานการศึกษาประกอบการประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้..

สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย (6-8 พฤษภาคม 2557). สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ณ อิมแพค เมืองทองธานี.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุทธทาส.พุทธทาสพระผู้มีความกล้าหาญทางจริยธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560 จาก www.bia.or.th

พุทธทาส. (ออนไลน์). หลักคุณธรรมและจริยธรรมหมายถึงอะไร สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2560 จาก www.salapanya.com

ภูซังค์ บุญอภัย. (2557). รูปแบบการพัฒนาคู่มือสอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2556-มีนาคม 2557.

มรกต ระวีวรรณ; และพรเพ็ญ วงศ์ภิรมย์; และสุภาพร พัฒนาศิริ. (2556). การสร้างครูผู้เป็นสุข เพื่องานพัฒนามนุษย์ ตามวิถีเจริญสติหมู่บ้านพลัม. รวมบทความการประชุมวิชาการประจำปีจิตตปัญญาศึกษา ครั้งที่ 5 ภาวะผู้นำ จิตตปัญญาและการพัฒนามนุษย์.

นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. หน้า 181-214.

- เมทินี ยอดเสาวดี. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะคุณลักษณะความเป็นนักวิจัยของนักเรียนมัธยมศึกษา: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัดตามตัวแปรสังกัด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. (2557). *สร้างสุขด้วยสติในองค์กร*. กระทรวงสาธารณสุข.
- เย็น ภู่วรรณ. (2557). *ความท้าทาย ณ ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ 4.0*. รายงานผลการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้ : การศึกษา 4.0 (New Frontier of Learning : Education 4.0) ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 12 พฤศจิกายน 2557.
- ยุทนา ไชยจุล. (2554). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและตัวอย่างงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ มณีโรจน์. (2556). *การเปลี่ยนแปลงในลิเบียภายหลังปรากฏการณ์ Arab Spring กับโอกาสของไทย*. รายงานการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). *ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาลขององค์กร*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2555). *ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาล*. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 52 ฉบับที่ 1/2555 (มกราคม-มีนาคม)
- _____. (2558). *มุมมองห้องเรียน : สร้างเครื่องมืออาชีพไม่ยากอย่างที่คิด*. วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 43 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) หน้า 124-128.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). *พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน* พิมพ์ครั้งที่ 3 หน้า 636 สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560 จาก [http:// th.wikipedia.org> wiki>ความกล้าหาญ](http://th.wikipedia.org/wiki/ความกล้าหาญ).
- โรงพยาบาลคุณธรรม. (ออนไลน์). www.pi.ac.th> news> file
- ลัดดา ภูเกียรติ. (2555). *ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาล*. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ 52 ฉบับที่ 1/2555 หน้า 102-129.
- ลัดดา คีลัน้อย;และคนอื่นๆ. (2554). *รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วารสารวิจัย มข. ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 หน้า 281-291.

- วรจักร มั่นคง. (2559). การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู
วิทยาจารย์ ปีที่ 115 ฉบับที่ 6 เดือนเมษายน 2559. (62-64).
- วรางค์ศิริ ทองคิล. (2550). การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหาร
จัดการบุคลากร : กรณีศึกษาบริษัท เอ็น เอส เค แบริงส์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย)
จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วสันต์ ปานทอง. (2556). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา. บทความทางวิชาการ สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ
พุทธศักราช 2556.
- วันชัย มีชาติ. (2557). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ครั้งที่ 7.
- วรรณ แกมเกตุ. (2557). เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
(Exploratory Factor Analysis) การอบรมการใช้สถิติขั้นสูงโปรแกรมลิสเรล. วันที่
29 สิงหาคม 2557. ศูนย์การเรียนรู้ทางการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- วรรณ อังสิทธิพูนพร. (2556). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของครูเกษียณในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. ภาควิชาการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. ปริญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วาสนา บุญสาร. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจ
สร้างสรรค์. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม
2556.
- วิเชียร ไชยบัง. (2558). โรงเรียนนอกกะลา (ภาคปาฐกถา). บุรีรัมย์: สำนักพิมพ์ เรียนนอกกะลา.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). ครูเพื่อศิษย์สร้างห้องเรียนกลับทาง. กรุงเทพฯ: บริษัทเอส.อาร์.พรินต์
แมสโปรดักส์ จำกัด.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง' Transformative Learning. กรุงเทพฯ: บริษัท
เอส.อาร์.พรินต์ แมสโปรดักส์.

วิโรจน์ สารัตถะ. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วิทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. (2554). การศึกษา 3 ยุค. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2560 จาก <http://www.infocommmju.com>> ajwittaya.

วิกิพีเดีย (Wikipedia). สติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2560 จาก <http://th.wikipedia.org>> wiki> สติ

วีณา มิ่งเมือง; และคนอื่นๆ. (2555). การถอดบทเรียน เรื่องสมรรถนะกับการเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลสวนสราญรมย์. หนังสือรวบรวมบทความการประชุมวิชาการประจำปี

จิตตปัญญาศึกษา ครั้งที่ 4 จิตตปัญญาภาวนา กับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน. พิมพ์โดย

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศุภรใจ เจริญสุข. (2559). ความหมายและปัจจัยบ่มเพาะสติ จากประสบการณ์ของสตรีไทยที่

ปฏิบัติธรรม.วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 .หน้า 170-183.

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2558). ลักษณะครูที่ดีในประเทศเพื่อนบ้าน. www.kruinter.com>show

ศักดิ์ชัย อนันต์ตรีชัย. (2557). งานวิจัยแบบฉับ (งานวิจัยมุมมองที่หนึ่ง) นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญา

ศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ศิวนาถ ไชยมาศ; และคนอื่นๆ (2555). รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทาง

วิชาการของครู. ปรินญาตษฏีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยสกลนคร.

สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง ; และ พงษ์ทิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหาร

เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ปี 42 ฉบับที่ 4 ตุลาคม- ธันวาคม 2557. 93-107.

สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. (2559). บริหารการศึกษา: โรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารเพื่อการพัฒนา

วิชาชีพครูวิทยากร ปีที่ 115 ฉบับที่ 9 เดือนกรกฎาคม 2559. 38-42.

สบสุข ลีละบุตร. (2550). การเจริญสติภาวนาวิธิพุทธ. วารสารโรงเรียนนายเรือ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3

(กรกฎาคม-กันยายน 2550) หน้า 50-55.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ;และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ แนวคิดและการวิจัย

พิมพ์ครั้งที่ 2 ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.

สมาน อัศวภูมิ. (2557). การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษาในยุคใหม่. ฉบับปรับปรุง

อุบลราชธานี อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สมชาย เทพแสง. (2559). กลยุทธ์ของผู้นำร่วมสมัย. พิมพ์ที่ วิทยาลัยเทคโนโลยีดอนบอสโก.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2559ก). ผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างสรรคความรู้เพื่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู วิทยาจารย์ ปีที่ 115 ฉบับที่ 6 เดือนเมษายน 2559. 74-77.
- _____. (2559ข). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู วิทยาจารย์ ปีที่ 115 ฉบับที่ 7 เดือนพฤษภาคม 2559. 22-26.
- สมสิทธิ์ อัสดรรณี ;& กาญจนา ภูครองนา. (2555). การศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์; และศุภณัฐ ศศิอุฒวิวัฒน์. (2555). เราจะสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษาได้อย่างไร : แนวคิดและประสบการณ์ในต่างประเทศ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สืบค้นเมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2560. จาก [http:// www.mnager. co. th >gol>viewnews](http://www.mnager.co.th>gol>viewnews)
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2558). สร้างกรอบความคิดไปสู่การคิดนอกกรอบ. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560 จาก www.ftpi.or.th>...>OrientalInnovator
- สมิต สัชฌุกร. (2553: ออนไลน์). การประยุกต์ใช้ความคิดนอกกรอบ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560 จาก [www. Tpa.or.th> Upload> ContentFile541](http://www.Tpa.or.th>Upload>ContentFile541)
- สมิต สัชฌุกร. (2557: ออนไลน์). การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกิดการคิดนอกกรอบ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560 จาก [www. Tpa.or.th> Upload> ContentFile685](http://www.Tpa.or.th>Upload>ContentFile685)
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553). การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป: ประสบการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม- สิงหาคม 2553.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (มปป). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2559 จาก <http://suthep.crru.in.th>
- สุพจน์ ศรีนุตพงษ์; และพลศักดิ์ โพธิ์ศรีทอง.(2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2556) หน้า 105-113.
- สุริรัตน์ พัฒนเอียร. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ . ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2552. หน้า 130-142.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2558). *โมเดลประเทศไทย 4.0 ผลึกความคิด* สุวิทย์ เมษินทรีย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2559, จาก <http://thansettakij.com/2015/08/31/9309>.

สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ. (2555). *การพัฒนาขีดความสามารถ* (คาพาซิตี ดีเวลลอปเม้นท์): แค่เพียงการฝึกอบรมเท่านั้นหรือ? สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2560. จาก [https://www.gotoknow.org > posts](https://www.gotoknow.org/posts)

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2555). *คุณธรรมจริยธรรม*. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2560 จาก www.ocsc.go.th > attachment > article

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2559). *สมรรถนะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2560 จาก http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/bthkhwaamthun_chph-2559.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. (2553). *การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลัง*. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู*. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เดือน กรกฎาคม 2559. จาก <http://www.hrd.obec.go.th> > Old > new > feb

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120/ตอนที่ 52 ก / หน้า 1/11 มิถุนายน 2546.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2552). *คุณธรรมหมายถึง*. www.royin.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2559). (ร่าง) *กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2556). *รายงานการติดตามศึกษาเพื่อปวงชนระดับโลก: ประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2557). *บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- _____. (2558). *มองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษาเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดการศึกษา WEF ของประเทศในเอเชียแปซิฟิก*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปีที่ 2 ฉบับที่ 5 กันยายน 2558. (12)
- _____. (2557). *สภากรรมการการศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ฉบับที่ 18/2557 พิมพ์ครั้งที่ 1 (101) 52-54.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). *แบ่งภาคตามเขตการปกครอง 4 ภาค*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2559 จาก [service.nso.go.th> thailand>thailand](http://service.nso.go.th/thailand/thailand)
- สำนักบรรณสารสนเทศ. (2555). *ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของห้องสมุด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2560
- จาก <http://library.stou.ac.th>>2017/08/28
- สำเนา หมิ่นแจ่ม. (2555). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บนพื้นที่สูง*. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่* ประจำปีที่ 13 ฉบับที่ 2 เมษายน-กันยายน 2555 : 54-69.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. *ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น* สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เดือน กันยายน พ.ศ. 2559. จาก [http://www. Suthep. crru.ac.th > leadership39](http://www.Suthep.crru.ac.th/leadership39)
- สุพจน์ ศรีนุดพงษ์; และพลศักดิ์ โพธิ์ศรีทอง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2556 หน้า 105-113.
- สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2558). *การบริหารจัดการคนเก่ง: เครื่องมือในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร*. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558) หน้า 145-157.
- สุภามาส อังคุชิตี; และคนอื่นๆ (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรมLisrel*. กรุงเทพฯ : บริษัทเจริญดีมั่นคงการพิมพ์ (ครั้งที่ 3) 426 หน้า.
- สุเมษย์ นกหลั่ง. (2558). *การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญการผันผาอุปสรรคของนักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี* ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2558: 109-125.

- สุริยรัตน์ พัฒนเอียร. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารเกษตรศาสตร์* (สังคม) ปีที่ 30 : 130-142 (2552).
- อสมมา มาตยาบุญ. (2556). การวิเคราะห์องค์ประกอบความรักแบบเพื่อนของนักเรียน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. ปีที่ 27 ฉบับที่ 84 ตุลาคม-ธันวาคม 2556, 91-104.
- อภิวินัย ต้นตุลา; ภิญญ มนุสสิปป ;และยุพร ริมชลการ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2, 184-206.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- เอี่ยมพร บัวสงว. (2551). รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. (2555). การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21. *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- Abdul K. Gafoor. (2015). Validation of scale of Commitment to Democratic Values among Secondary Students. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences* Volume 3 Issue 1 (Jan-Mar, 2015).
- Achua, C.E.; & Lussier, R.N. (2010). *Effective Leadership*. Published by South-Western Cengage Learning.
- Anderson, K. (2004). The mutual Influence Between fo Teacher Leaders and Principals as Leadership Reciprocity. *International Journal of School Effectiveness and School Improvement*, 15(1), 97-133.
- Anderson, K. (2008). Transformational Teacher Leadership: Decentring the search for Transformational Leadership. *International Journal of Management in Education*, 2(2), 109-123.
- Ackerman, R.; & Mackenzie, S. (2006). Uncovering Teacher Leadership. *Educational Leadership*, 63(8), 66-70.

- Antonakis, J.; & Avolio, B. J.; & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the multifactor leadership questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295.
- Avolio, B.J. ; & Bass, B.M. (2004). *The full range of leadership development: Basic and advance manuals*. Binghamton, NY: Bass; Avolio ;& Associates.
- Astin, H. ; & Lelan C. (1991). *Women of influence, women of vision: A Cross-generational study of leaders and social change*. San Francisco, CA. :Jossey-Bass.
- Barney, J.B.; et al. (2015). Exploring Transcendental Leadership: A Conversation. *Journal of management, Spirituality & religion*, 2015.
<http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2015.1022794>
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M.; & Bass R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Application*. 4th ed. NY: Free Press.
- Bellah, R. (2004). *An interview published in Tricycle: The Buddhist Review*. August, (New York, NY: The Tricycle Foundation.
- Belwalkar, S.; & Vohra, V. (2016). Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Theory Model. *International Journal of Business and Management*, Volume 11 No.8; 2016, ISSN 1833-3850; E- ISSN 1833-8119 <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n8>, 256-262.
- Blake, R. ; & Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid: the Key to Leadership Excellence*. New York.
- Bloom B. Samuel. (1971). *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Boney, P. (2009). *Building a Stronger Principalship : Evaluating and Supporting Principals*. Policy Studies Associates, Inc. Volume 6.
- Burns M. James. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cardona P. (2000). Transcendental Leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 21 (4): 201-206.

- Cardona P.; & Rey C. (2008). *Mission-Driven Leadership: How to Development Leadership Throught the Organization*. Occasional Paper OP-08/4-E January, 2008 Rev.11/08.
- Chary S.N. (2007). Transcendental Leadership. *International Journal of Bqsiness Research*, Published by *International Academy of business and Economic*, Volume 7, Issue 2.
- Christensen, A.L. (2012). *The Characteristics of Effective Teacher Leadership in School-Based Learning Communities*. Graduate Program in Psychology Notre dame, Indiana.
- Comrey, A.L.; & Lee H.B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Crossan M.; Vera D.; & Nanjad L. (2008). *Transcendental Leadership: Strategic leadership in dynamic environments*. *The Leadership Quartery*, 19(5): 569-581.
- Danielson C. (2006). *Teacher Leadership That Strenghts Professional Practice Alexandria*. Virginia USA. ASCD Publications.
- Dales, M.; & Hes, K. (1995). *Greating Training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- David, A.J. (2003). *A Phenomenological Study of Transcendent Leaders in Healthcare*. Doctoral Dissertation.<http://transcendingleadership.org/Dissertation/Frames/Dissertation/Coverpage.pdf> Viewed on 11 August 2009.
- Dhiman, S. (2007). Personal Mastery: Our Quest for Self-Actualization, Meaning, and Highest Purpose. *Interbeing* 1(1), 25-35.
- Diamantopoulos A.; & Siguaw A.D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage Publications, London.
- Dubrin A. J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Canada: South – Western, Cengage Learning.
- Edward de Bono (Online) Lateral thinking. <http://www.edwdebono.com/debono/lateral.html>
- Edward, L.G. (2003). Increasing and Measuring Engagement Available. Online <http://www.gubmanconsulting.com/writing-increasing.html>.
- Fairholm G.W. (1996). Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.17 No.5, 11-17.

- Finlay L. (2005). "Reflexive embodied empathy": a phenomenology of participant-researcher intersubjectivity. *The humanistic psychologist*, 33 (4), 271-292.
- Fernando M.; & Nilakant V. (2008). *The place of self-actualisation in workplace spirituality : Evidence from Sri Lanka*. *Culture and Religion*, 9(3), 233-249.
- Fernando M.; et.al. (2009). *The Spiritual dimension in leadership at Dilmun Tea*. *Leadership & Organization Development Journal*, 30 (6): 522-539.
- Fernando M. (2011). *Spirituality and leadership*. In a Bryman, D. The SAGE handbook of leadership, (PP.483-494). London: Sage.
- Florentina K.Tehubijuluw. (2014). The Role of Transcendental Leadership to Increase Organization Performance through Workers Job Satisfaction. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 5, No. 6, December 2014.
- Fredric W.S. (2014). *Transcendental Leadership in the Great World Disorder*. Director Asian Institute of Technology Vietnam. Leadership and Management in Higher Education for Sustainable Development. Seameo Retrac.
- Fry L.W. (2003). *Toward a Theory of Spiritual Leadership*. *The Leadership Quarterly*, 14 (6): 693-727.
- Fry L.W.; & et al. (2005). Spiritual Leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours culture, *Journals of Business Ethics*, 82 (2), 265-278.
- Fry L.W.; & Cohen M.P. (2009). Spiritual Leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16: 835-862.
- Gardiner J. Jacob. (2006). *Transactional, Transformational, and Transcendental Leadership: Metaphors Mapping The Evolution Of The Theory And Practice Of Governance*. Leadership Review, Kravis Leadership Institute, Claremont McKenna College, Vol. 6, Spring 2006.
- Gardiner J. Jacob. (2009). Transcendental Leadership: Board Metrics for Profits, People, and Planet. Paper presented at the Annual Meeting of the International Leadership Association, Prague, Czech Republic, November 12, 2009.
- Greenleaf K. Robert. (1977). *Servant leadership: A Journey Into the nature of Legitimate Power and Greatness*. (25th Anniversary Ed.) Mahway, NJ: Paulist Press.

- Goffee, R ; & Jones, G. (2006). *Why Should Anyone Be Led by You?* Boston: Harvard Business School Publishing.
- Goldsmith, M.; et al. (2003). *Global Leadership: The Next Generation*. FT Press.
- Goud, N.H. (2005). *Courage: Its Nature and Development*. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development* 44, 102-116.
<http://dx.doi.org/10.1002/j2164-490x>. 2005.tb00060.x
- Guillory, W. (2000). *The Living Organization: Spirituality in the Workplace. A Guide for Adapting to the Chaotically Changing Workplace*. Innovantions International, Utah, UT
- Hair J.E.; & et al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall International Inc.
- Hong, Y.J. (2009). The Influence of Received Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Intention to leave, and Emotional Exhaustion Among Community Mental Health Center Workers in the State of Kansas.
- Hung J. L.; & et al. (2014). The Mediator Effect of Career Development between Personality Traits and Organizational Commitment: The Example of Sport Communication Technology Talents. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*-October 2014, Volume 13 Issue 4, 137-143.
- Hunt J. (1999). Transformation / Charismatic Leadership's Transformation of field: An historical essay. *Leadership Quarterly*, 10(2): 129-144.
- Jawadin J. S. ; & Gempes P.G. (2016). The Mediating Effect of Accountability Climate on the Relationship between Transcendental Leadership of School Heads and Institutional Productivity. *International Journal of Management and Commerce Innovations* ISSN 2348-7585 (Online) Vol. 4, Issue 1, pp: (421-430), Month: April 2016- September 2016, Available at: www.researchpublish.com/
- Johnstone. (1981). *Indicators of Education System*. London: Unesco.
- Kant, I. (1997). *Prolegomena to any Future Metaphysics* . Edited and translated by Gary Hatfield.
- Keith M. Kent. (2010). *The key Practices of Servant-Leaders* . available from the Greenleaf Center for Servant Leadership. Online www.greenleaf.org.

- Kent R.E. (2006). *Six Components of a Model for Workplace*. Graziadio Business Review.
<https://gbl.paperrlne.edu/2010/08/six-components-of-a-model-for-workplace-spirituality/>
- Kishore, K.; & Nair, A. (2013). *Transcendental Leaders Are the Moral Fiber of an Organization*. Journal of Business Management & Social Science Research (JBM&SSR) Volume2, No.7, ISSN No.2319-5614.
- Kolb D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Koltko, R.M. (2006). Rediscovering the later version of maslow's hierarchy of needs: self-transcendence and opportunities for theory, research and unification. Review of general psychology, 10 (4),302-317.
- Kousnes, J.M.; & Posner,B.Z. (1987). *The Leadership Challenge: How to get Extraordinary things done in Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lewis, D. A. (2014). *Teacher Leadership Practices in Successful Elementary Schools: A Study of The Identification, Development, and Utilization of Teachers as Leaders in Consistently High Performing Elementary Schools in Eastern North Carolina*.
 A Dissertation of Educational Leadership for the degree Doctor of Education, East Carolina University.
- Liu, C.H. (2007). *Transactional, Transformational, Transcendental Leadership: Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Leadership*.
 University of southern California, ProQuest Dissertations Publishing, 706-719.
- Lussier, R.N. ; & Achua,C.F. (2010). *Leadership: Theory, Application & Skill development* 4th edition, Engage Learning.
- Madison K.; & Kellermanns F.W. (2013). *Is the spiritual bond bound by blood? An exploratory study of spiritual leadership in family firms*. Journal of Management, Spirituality & Religion, 10(2), 159.
- Maesincee, S. (2016). Thailand's Economic Outlook 2017: Towards Sustainability.
<http://www.thaiihdc.org>.

- Marzano, R.J. ; Waters,T.; & McNulty,B. A. (2005). *School Leadership that Works*.
Alexandria,VA: *Association for Supervision and Curriculum Development*.
- Mazutis D. (2007). *Positive forms of Leadership: An Integrated Framework* Proceeding of
the Administrative Science Association of Canada (ASAC). Conference: 28 (26):
p 28-49. Ottawa, ON.
- McCellan, J. L. (2009). The Levels of Leadership and Transcendent Servant Leadership
Development. *Journal of Leadership education*, Volume 8 Issue 2, 88-110.
- Mitrani, A.; & Dalziel, M.; & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource
management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*.
London: McGraw-Hill.
- Murphy J.; & Datnow A. (2003). *Leadership Lesson from Comprehensive School Reforms
designs*.Thousan Oak, CA: Corwin Press. 289.
- Nahavandi A. (2015).*The Art and Science of Leadership*. 7th Edition. Pearson
Education Limited.
- Naharandi, A. (2015). The Art and Science of Leadership. 7th Edition. Pearson-Prentice
Hall. (Expected date of publication January 2015)
- Najarbashi I. F.; & Aalikhani A. (2014). *Transcendental leadership and Organizational
citizenship behavior: investigating the role of spirituality in the workplace*.
Department of management and Accounting, North Branch, Islamic Azad
University, Tehran, Iran.
- Nair, A. (2016). Transcendental Leadership for a Virtuous Organization: An Indian
Approach. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour
and Decision Sciences (IJRAOB)*. An Online International Research Journal (ISSN:
2311-3197), 2016 Volume 1 Issue 1, 663-672.
- Nayir F. (2012). The Relationship between Perceived, Organizational Support and Teachers'
Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, Issue 48,
summer 2012, 97-116.
- Northouse R.G. (2009). *Leadership: Theory and practice*. 5th Edition Thousand Oak, CA:
Sage Publications, Inc.

- O'Connor A. (2014). *Leadership 2020: 10 Critical Leadership Competencies*.
www.ajocconnor.com.
- Odumeru, J. A.; & Ifeanyi, G.O. Uconyi. (2013). Transformational VS. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, Volume 2 Issue 2. (ISSN: 2306-9007), 355-361.
- Phipps, K. A. (2012). Spirituality and Strategic leadership: The influence of Spiritual beliefs on Strategic decision making. *Journal of Business Ethics*, 106 (2), 177-189.
- Richard, H. H. (1996). *Organizations structures processes and outcomes*, 6th Edition. (Englewood Cliffs New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Sanders, J.E.; et al. (2003). *From transactional to transcendental: Toward and integrated Theory of leadership & Organizational Studies*. 9(4), 21-31.
- Santamaria, A.P. (2014). *Principals' Sense of Self-Efficacy in an Age of Accountability*. Running Head: California State University, 760-458-8920.
- Sanocki, S.J. (2013). *The Process of How Teachers Become Teacher Leaders and How Teacher Leadership Becomes Distributed within a School: A Grounded Theory research Study*. A Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, Educational Leadership, Research and Technology Western Michigan University.
- Sarter; et al. (2003). Attentional Functions of cortical Cholinergic input: What does it mean for learning and memory? *Neurobol. Learn. Mem.* 80, 245-256 10.1016/S1074-7427 (03)00070-4 [PubMed] [CrossRef]
- Sindhi, S.; & Shah, A. (2013). *Changing Roles of Teachers in The Present Society*.
[www.countercurrents.org> sindhi131013](http://www.countercurrents.org/sindhi131013)
- Small B.C. (2012). *Understanding leadership*. Retrieved October 24, 2013 from
<http://toolkit.smallbiz.nsw.gov.au/part/8/38/183>.
- Smith J.A.; & Rayment J.J. (2007). *The gobal SMP fitness framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace, Management Decision*, 45 (2), 217-234.
- Smith S.M. (2010). *What is leadership?* Retrieved October 24, 2013 from
<http://steven msmith.com/what-is-leadership/>

- Soehner D. (2011). The Interdependence of Principal School Leadership and Student Achievement. Principal School Leadership and Student Achievement. *Scholar-practitioner Quarterly* Volume 5, Number 3, 274-288.
- Stephen P.R. (1990). Organization Theory: Structure Design and Application, 3rd edition. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Suri, V.V. (2011). *Self Awareness and Leadership – an Exploratory study*. Research and Development Cell Jawaharlal Nehru Technological University Hyderabad Kukatpally, Hyderabad -500-085 India.
- Swierczek F.W. (2014). *Transcendental Leadership in the Great World Disorder*. Leadership and Management in Higher Education for Sustainable Development. Asian Institute of Technology Vietnam.
- Tan.V.S.L. *Releasing Trapped Minds The Strategic Role of Managers in Improving Productivity in Organization*. Online <http://www.kscc.com/releasing-trapped-minds>
- Taylor W. Edward; et.al. (2012). *The Handbook of Transformative Learning, Theory, Research, and Practice*. Printed in the United State of America First Edition. Copyright 2012 by John Wiley & Son, Inc.
- Teacher Leadership Exploratory Consortium. (2008). *Teacher Leadership Model Standard*. University of Delaware School of Education. www.education.udel.edu 2013/07>Ex
- Tehubijuluw, F.K. (2014). The Role of Transcendental Leadership to Increase Organization Performance through Workers Job Satisfaction. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol.5, No.6, December 2014. pp 511-515.
- The Office of the Education Council. <http://www.once.go.th/onec.web/page.php>
- Trevino L.K.; Brown M.; & Hartman L.P. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership : Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite. *Human relations, 2003-Journals*. Sagepub.com 56 (1): 5.
- Vargo D.; & Silbersweig D. (2012). Self-awareness, self-regulation, and self-transcendence (S-ART): a framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness. *Frontiers in human neuroscience*, 6(1), 1-30.

- Waddock S.; & Lozano J. (2013). Developing More Holistic Management Education: Lessons Learned from Two Programs. *Academy of Management learning and development*, 12 (2), 265-284.
- Whetten D.A.; & Cameron K.S. (2011). *Developing Management Skills* (8th ed.). New York, NY: prentice-Hall.
- World Economic Forum. (2014). *The Global Competitiveness report 2014-2015*.
www3.weforum.org
- Yammarino F.; et al. (2005). *Leadership and levels of analysis: A State-of-the-science review*. *Leadership Quarterly*, 16 (3): 879-919.
- Yukl G. A. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.





ภาคผนวก ก
หนังสือราชการถึงหน่วยงาน







คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ 1856 /2559

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา/สอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์

เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2559 และคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 2410/2559 ลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2559 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติการแทน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา/สอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ของ นางจตุรพร แก่นทรัพย์ รหัสประจำตัว 55199150031 หลักสูตร การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) ดังนี้

1. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญนิมา	ประธาน
2. อาจารย์ ดร.วิระภาพ เพชรมาลัยกุล	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)
3. เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ พงษ์บัณฑิต	กรรมการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โพธิ์จรณ์ กลิ่นกุหลาบ	กรรมการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์	กรรมการ
6. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง	กรรมการ
7. อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุตรศิริรักษ์	กรรมการและเลขานุการ

กำหนดพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ วันที่ 27 ตุลาคม 2559 เวลา 09.00 น. สถานที่สอบ อาคาร 12
ห้อง 309

คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการเสนอเค้าโครงปริญญานิพนธ์ โดยประเมิน ความสำคัญ และที่มาของการทำวิจัย การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ความเหมาะสมของกระบวนการทำวิจัย ความเป็นไปได้ของการทำวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความสามารถในการวิเคราะห์ ตลอดจน การนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 สรุปผลการพิจารณาตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการพิจารณา (บว.412) และเค้าโครงปริญญานิพนธ์ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำ ของกรรมการ (ถ้ามี) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 15 วันทำการหลังสอบ
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขเค้าโครงปริญญานิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำเค้าโครงปริญญานิพนธ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 10 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไปจนเสร็จสิ้นหน้าที่ของกรรมการเมื่อสิ้นสุดสำเร็จ
การศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 18 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2559

พิชิตชัย ข.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บว. 412

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
แบบรายงานผลการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ / สารนิพนธ์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการบริหารหลักสูตร การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา
 คณะสถาบัน/สำนัก ศึกษาศาสตร์ มีความประสงค์จะขอรายงานผลการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์
 ของนิสิตชื่อ-สกุล (นาย/นาง/นางสาว นางสาวจรรวณ แก่นทรัพย์
 รหัสประจำตัวนิสิต 55199150031 นิสิตระดับ (/) ปริญญาเอก () (ปริญญาโท - เอก () ปริญญาโท
 E-mail januwon.gan@gmail.com โทร 08 1630 3042
 ชื่อปริญญานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบเห็นคุณค่าสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 (ภาษาอังกฤษ) THE DEVELOPMENT OF TRANSCENDENTAL LEADERSHIP MODEL FOR TEACHERS UNDER THE OFFICE OF BASIC
 EDUCATION COMMISSION

ทำการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ / สารนิพนธ์ เมื่อวันที่ 27 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2559

สถานที่ ตึก 12 คณะศึกษาศาสตร์ ห้อง 309

ผลการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ / สารนิพนธ์ (แนบผลการประเมินตามแบบฟอร์ม)

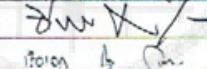
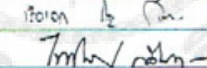
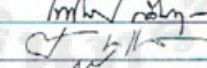
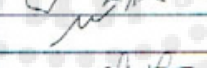
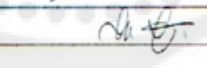
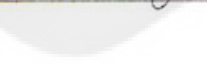
() ผ่าน (คณะกรรมการได้ตรวจสอบความถูกต้องของเค้าโครงปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว)

(/) ผ่าน แบบมีเงื่อนไข โดยมีข้อเสนอนี้ ดังนี้.....

.....

.....

() ไม่ผ่าน

ชื่อ-สกุล (ตำแหน่งทางวิชาการ)	ลายมือชื่ออาจารย์	ตำแหน่งสอบเค้าโครง
1. อาจารย์ ดร. ราชนันท์ บุญธิมา		ประธาน
2. อาจารย์ ดร. วีระภาพ เพชรมาลัยกุล		กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)
3. อาจารย์ เวียงเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิตย์		กรรมการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ		กรรมการ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์รัตน์ เกษรแพทย์		กรรมการ
6. อาจารย์ ดร. สมชาย เทพแสง		กรรมการ
7. อาจารย์ ดร. สมบูรณ์ นุรศิริวิริยะ		กรรมการและเลขานุการ

ผลการพิจารณาของคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(/) อนุมัติ

() ความเห็นอื่นๆ.....

(.....)
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เวียงเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิตย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ ส่งผลการประเมินให้บัณฑิตวิทยาลัยภายใน 15 วันทำการหลังสอบ

10 พ.ย. 2559

ที่ ศธ 6918/ 0807



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

มกราคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เนื่องด้วย นางจรรวรณ์ แก่นทรัพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและ
การจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุลหลาย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะขันหมาก เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางจรรวรณ์ แก่นทรัพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 630 3042



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ 1624/2560
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญาโท

เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2559 และคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 2410/2559 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2559 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติการแทนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ (สอบปากเปล่า) ของ นางจางวรวรรณ แก่นทรัพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัว 55199150031 หลักสูตร การศึกษาศุภบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร	เต็มจันทร์	ประธาน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย)
2. อาจารย์ ดร.ธีระภาพ	เพชรมาลัยกุล	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)
3. อาจารย์ เวื่อเอก ดร.อภิสิทธิ์	ทรงนันทิตย์ รณ	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์	กลิ่นกุหลาบ	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)
5. อาจารย์ ดร.ราชันย์	บุญธิดา	กรรมการ (กรรมการบริหารหลักสูตร)

กำหนดวันสอบปริญญานิพนธ์วันที่ 19 กันยายน 2560 เวลา 09.00 น. สถานที่สอบ ห้อง 12-409 อาคาร คณะศึกษาศาสตร์

- พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการทำปริญญานิพนธ์ โดยประเมินความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการนำเสนอและตอบคำถาม
- ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 และสรุปผลการสอบตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์ (นว.432) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 30 วัน หลังสอบ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวันสุดท้ายของการส่งเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ตามปฏิทิน การศึกษาที่ประกาศโดยบัณฑิตวิทยาลัย
- ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขปริญญานิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำรูปเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 19 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นหน้าที่กรรมการเมื่อมีคำสั่งเสร็จการศึกษา

ลง ณ วันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ รัตนานนท์กุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 6918/ 0807



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เนื่องด้วย นางจรรุวรรณ แก่นทรัพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุลหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ บ้ายเที่ยง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางจรรุวรรณ แก่นทรัพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-630-3047

ที่ ศธ 6918/ 0807



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

เนื่องด้วย นางจรรุวรรณ แก่นทรัพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุลหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางจรรุวรรณ แก่นทรัพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081 630 3042



ที่ ศธ 6918/ 0007



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนนทบุรี

เนื่องด้วย นางจรรุวรรณ แก่นทรัพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุลทลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.พรพรรณ อินทรประเสริฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นางจรรุวรรณ แก่นทรัพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 630 3042

ที่ ศธ 6918/ 0807



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื่องด้วย นางจรรวณ แก่นทรัพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและ
การจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุลหลาย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สุรศักดิ์ อินศรีไกร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางจรรวณ แก่นทรัพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 630 3042

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ บ่ายเที่ยง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชันหมาก อาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการวิทยาลัยการจัดการรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนี สิริสุขศิลป์ อาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. ดร.สุรศักดิ์ อินศรีไกร ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและ
แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ.
6. ดร. พรพรรณ อินทรประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนนทบุรี

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มตัวอย่าง



ที่ ศธ 0519.12/ 6219



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

1 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผอ.ตร.สายสมร ศักดิ์คำดวง

เนื่องด้วย นางจรรุวรรณ แก่นทรัพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี อาจารย์ ดร.วิระภาพ เทชมภักย์กุล เรือเอก ตระกูลจิ๋ว ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามเรื่อง "การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนธันวาคม 2559 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 630 3042

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ตอบแบบสอบถามแบบคำถามปลายเปิด
เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	ชื่อ ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ที่อยู่	รางวัลที่ได้รับ
1	ครูจรรยา ธนะนิมิต	จ.นนทบุรี	ครูแห่งแผ่นดิน
2	ด.ต. ดร.ธนชัย มะธิพิไชย	ครูใหญ่โรงเรียน ตชด.บ้านนุชเทียน จ.พิษณุโลก	ครูแห่งแผ่นดิน
3	ด.ต. คณิต ช่างเงิน	ครูใหญ่โรงเรียน ตชด.บ้านแม่กลองดี จ.ตาก	ครูแห่งแผ่นดิน สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ
4	ด.ต. ดนัย ภูเขาใหญ่	ครูใหญ่โรงเรียน ตชด.บ้านเลาะสุคี จ.ตาก	ยอดครูผู้มีอุดมการณ์
5	ครูกาญจนา จอเดิม	โรงเรียน บ้านนาประดู่ จ.ปัตตานี	ครูแห่งแผ่นดิน
6	ครูรุ่งทิพย์ โกศลนันท์	โรงเรียนลาซาลจันทบุรี(มารดาพิทักษ์) จ.จันทบุรี	ครูแห่งแผ่นดิน
7	ครู ดร.ปณัฐา ศรีเดช	โรงเรียน อนุบาลระยอง จ.ระยอง	ครูแห่งแผ่นดิน
8	ครูเฉลิมพร พงศ์ธีระวรรณ	โรงเรียน สุราษฎร์พิทยา จ.สุราษฎร์ธานี	สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ
9	ครู จ.ส.ต.โสภณ ฤทธิสาร	โรงเรียนวัดช่องลา(โชค लाभประชาพัฒนา) จ.ราชบุรี	ยอดครูผู้มีอุดมการณ์
10	ครูวีระยุทธ เพชรประไพ	โรงเรียนสิงสาร จ.นครราชสีมา	ยอดครูผู้มีอุดมการณ์
11	ครูชัยยศ สุขต้อ	โรงเรียนบ้านยางเปา จ.เชียงใหม่	ยอดครูผู้มีอุดมการณ์
12	ผอ. ชัยศักดิ์ ภูมุล	โรงเรียนสีวะรี จ.ราชบุรี	ยอดครูผู้มีอุดมการณ์
13	ครูอดุลย์ เทศสาย	โรงเรียนบ้านแม่หวล จ.ตาก	ยอดครูผู้มีอุดมการณ์
14	ครูเวณิกา กัลยาวงค์	โรงเรียนเพ็ญหลวง 7 ในทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนา จ.น่าน	ยอดครูผู้มีอุดมการณ์
15	ผอ.ดร.ธีระทัศน์ อัครฉัตรรัตน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธร จ.สุรินทร์	ยอดครูผู้มีอุดมการณ์

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ที่อยู่	รางวัลที่ได้รับ
16	ผอ.ประจักษ์ ชูศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปัตตานี จ.ปัตตานี	ยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์
17	ผอ.กัญญา สมบูรณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหลวง จ.แม่ฮ่องสอน	ยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์
18	ผอ.สิทธิชัย ยางธิสาร	ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากวิทยา จ.นครพนม	ยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์
19	ผอ.นันทินันท์ เทียงพูนโกด	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเปรมประชากร จ.ปทุมธานี	ยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์
20	ครูสิทธิราช ชื่นชม	โรงเรียนบ้านโนนสูง จ.อำนาจเจริญ	ยอดเยี่ยมผู้มีอุดมการณ์
21	ครูสุรณี หนูเรียงสาย	โรงเรียนวัดป่าประดู่ จ.ระยอง	ยอดเยี่ยม ผู้มีอุดมการณ์
22	ครูกุมารี แยมศรี	โรงเรียนระยองวิทยาคม จ.ระยอง	ครูมืออาชีพ ไทยพีบีเอส
23	ครูฟาริลาห์ เจ๊ะโซ๊ะ	โรงเรียนบ้านปาม่วง จ.ปัตตานี	ครูไทยของแผ่นดิน
24	ครูจารุณี สุทธิธรรมรงค์	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 12 (บ้านเอก) จ.เชียงใหม่	ครูไทยของแผ่นดิน
25	ครูฉันทนา ศรีศิลป์	โรงเรียนบ้านห้วยสิงห์ จ.แม่ฮ่องสอน	ครูไทยของแผ่นดิน
26	ครูระพีพร คิวทวีวัฒน์	โรงเรียนวัดเขาวัง (แสง ช่วงสุวนิช) จ.ราชบุรี	ครูไทยของแผ่นดิน
27	ครูอนุภาพ บุญชัย	โรงเรียนอนุบาลนครปฐม จ.นครปฐม	ครูไทยของแผ่นดิน
28	ครูศรีวรรณ ฉัตรสุริยงค์	โรงเรียนบ้านปล่องเหล็ก จ.สมุทรสาคร	ครูไทยของแผ่นดิน
29	ครูศรีอัมพร ประทุมพันธ์	โรงเรียนอนุบาลวัดป่าเลไลยก์ จ.สุพรรณบุรี	ครูไทยของแผ่นดิน
30	ครูอภิชาติ ประทุมพันธ์	โรงเรียนสุพรรณภูมิ จ.สุพรรณบุรี	ครูไทยของแผ่นดิน
31	ครูมาลี บุญเทพ	โรงเรียนบ้านเวียงหวาย จ.เชียงใหม่	ครูไทยของแผ่นดิน
32	ครูเจียมใจ รุ่งเรืองวงศ์	โรงเรียนบ้านโนนสำราญ-ยางเรียน จ.บึงกาฬ	ครูไทยของแผ่นดิน

ที่	ชื่อ ชื่อสกุล	ตำแหน่ง/ที่อยู่	รางวัลที่ได้รับ
33	ครูมาลัย ทัพพณี	โรงเรียนวัดดอนคา จ.นครสวรรค์	ครูไทยของแผ่นดิน
34	ครูสุนทรี สายสุทธิ	โรงเรียนอนุบาลวัดอ่างทอง จ.อ่างทอง	ครูไทยของแผ่นดิน
35	ครูนิษฐา ภูมศรี	โรงเรียนอนุบาลไชยสิทธิ์ จ.บึงกาฬ	ครูไทยของแผ่นดิน
36	ครูอัจฉรา พรนิมิต	โรงเรียนประตูลี้ จ.พระนครศรีอยุธยา	ครูไทยของแผ่นดิน
37	ครูละเอียด ปุ่หลุ่น	โรงเรียนโคกม่วงทองวิทยา จ.หนองบัวลำภู	ครูต้นแบบ นักธุรกิจน้อย
38	ครูอภัย จันทระจ่าง	โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา จ.มุกดาหาร	ครูต้นแบบ นักธุรกิจน้อย
39	ครูสมภพ เวียงวิเศษ	โรงเรียนบ้านโสกแต้ จ.ขอนแก่น	ครูต้นแบบ นักธุรกิจน้อย
40	ครูอาพร มะสุทธิ	โรงเรียนชุมชนวัดจางโกมิตราภพที่ 157 จ.ลพบุรี	ครูต้นแบบ นักธุรกิจน้อย
41	ครูวงเดือน นันทาทอง	โรงเรียนแม่เจดีย์ จ.เชียงราย	ครูไทยยุววานิช
42	ครูกมลวรรณ เนาว์ชมภู	โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จ.เชียงราย	ครูต้นแบบ นักธุรกิจน้อย
43	ครูอภิรัตน์ พรหมรักษา	โรงเรียนศรีสองรักษ์ จ.เลย	ครูดีในดวงใจ ครูไทยยุววานิช
44	อาจารย์ เสกสรร กาวินชัย	โรงเรียนแจ่มวิทยา จ.ลำปาง	ครูช่างศิลป์
45	ครูเกษร บานชล	โรงเรียนบ้านดงสำราญ จ.ยโสธร	ครูช่างศิลป์
46	ครูสมพร นิสัยนัต	โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จ.นครปฐม	ครูไทยยุววานิช
47	ศน.ดร.บุญหลง ศุภศิลป์	จ. นครสวรรค์	ผู้บริหารดีเด่น
48	ผอ.ดร.เกชา เหลืองสุดใจชื่น	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกลางบางแก้ว (พุทธวิถีสันติ) จ.นครปฐม	โรงเรียนดีประจำตำบล
49	ผอ.ดร.สายสมร ศักดิ์คำดวง	ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดขอนแก่นวิทยาคม จ.ขอนแก่น	MOE AWARDS
50	ผอ.ดร.อารยัน แสงนิกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนนาดีหลุมข้าววิทยา จ.กาฬสินธุ์	ครูคุณธรรม

ที่ ศธ 6918/ 117



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุมนวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๔ มีนาคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางจรรวณ แก่นทรัพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เรือเอก ดร.ยิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบจากผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1) คณิตศาสตร์ 2) ภาษาไทย 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะศึกษา 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี 8) ภาษาต่างประเทศ 9) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตอบแบบสอบถาม เรื่องการพัฒนากองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนเมษายน 2560 ถึงเดือนพฤษภาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 630 3042

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียน	สพป./สพม.
1 บ้านโสกแต้	สพป.ขอนแก่น เขต 1
2 บ้านหันใหญ่	สพป.ขอนแก่น เขต 3
3 โคกสูงใหญ่วิทยา	สพป.ขอนแก่น เขต 4
4 หนองแสงวิทยาสรรค์	สพป.ขอนแก่น เขต 5
5 บ้านโคกสีโคกเปี้ย	สพป.ขอนแก่น เขต 1
6 บ้านสันโค้ง (เชียงรายจตุรราษฎร์)	สพป.เชียงราย เขต 1
7 บ้านวังวิทยา	สพป.เชียงราย เขต 2
8 บ้านทุ่งพร้าว (เพ็ญเกียรติคอก)	สพป.เชียงราย เขต 2
9 บ้านสันติสุข	สพป.เชียงราย เขต 3
10 อนุบาลเชียงของ	สพป.เชียงราย เขต 4
11 วัดมหาวนาราม	สพป.พิษณุโลก เขต 1
12 บ้านกร่าง (พระชาชัยสิทธิ์)	สพป.พิษณุโลก เขต 1
13 วัดหนองพะยอม	สพป.พิษณุโลก เขต 1
14 วัดท่าหมื่นราม	สพป.พิษณุโลก เขต 2
15 ชุมชน 8 ราษฎร์อุทิศพิทยา	สพป.พิษณุโลก เขต 3
16 บ้านสะพาน 'มงคลวิทยา'	สพป.ภูเก็ต
17 อนุบาลภูเก็ต	สพป.ภูเก็ต
18 วัดเทพนิมิตร	สพป.ภูเก็ต
19 บ้านฉลอง	สพป.ภูเก็ต
20 วัดสุวรรณคีรีวงก์	สพป.ภูเก็ต
21 อนุบาลศรีสะเกษ	สพป.ศรีสะเกษ เขต 1
22 บ้านละเาะ	สพป.ศรีสะเกษ เขต 1
23 ชุมชนบ้านหนองคู	สพป.ศรีสะเกษ เขต 2
24 อนุบาลศรีประจักษ์	สพป.ศรีสะเกษ เขต 3
25 บ้านหนองเม็กพิทยา	สพป.ศรีสะเกษ เขต 4
26 ไทรบุรีวิทยา ๔๐ (บ้านควนโพธิ์)	สพป.สตูล

27	บ้านตันหยงโป	สพป.สตูล
28	บ้านนางแก้ว	สพป.สตูล
29	บ้านทุ่งนุ้ย มิตรภาพที่ 49	สพป.สตูล
30	บ้านทุ่งมะปราง	สพป.สตูล
31	พญาไท	สพป.กรุงเทพมหานคร
32	อนุบาลวัดปรินายก	สพป.กรุงเทพมหานคร
33	ไทยรัฐวิทยา ๗๕ เฉลิมพระเกียรติ	สพป.กรุงเทพมหานคร
34	ราชวินิตประถมบางแค	สพป.กรุงเทพมหานคร
35	ทุ่งมหาเมฆ	สพป.กรุงเทพมหานคร
36	วัดสังฆราชาวาส	สพป.สิงห์บุรี
37	วัดพรหมสาคร	สพป.สิงห์บุรี
38	อนุบาลสิงห์บุรี	สพป.สิงห์บุรี
39	ชุมชนวัดกลางท่าข้าม	สพป.สิงห์บุรี
40	วัดโบสถ์	สพป.สิงห์บุรี
41	สวนกุหลาบวิทยาลัย	สพม.เขต 1
42	ฤทธิณรงค์รอน	สพม.เขต 1
43	ศิลาจารพิพัฒน์	สพม.เขต 1
44	วิมุตยารามพิทยากร	สพม.เขต 1
45	สารวิทยา	สพม.เขต 2
46	สิงห์บุรี	สพม.เขต 5
47	บางระจันวิทยา	สพม.เขต 5
48	ค่ายบางระจันวิทยาคม	สพม.เขต 5
49	ท่าช้างวิทยาคาร	สพม.เขต 5
50	ทองเอนวิทยา	สพม.เขต 5
51	ภูเก็ตวิทยาลัย	สพม.เขต 14
52	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต	สพม.เขต 14
53	กะทู้วิทยา	สพม.เขต 14
54	เมืองถลาง	สพม.เขต 14
55	วีรสตรีอนุสรณ์	สพม.เขต 14
56	สตูลวิทยา	สพม.เขต 16

57	จุฬาราชวิทยาลัย สตุล	สพม.เขต 16
58	ควนกาหลงวิทยาคม (นิคมวัฒนา)	สพม.เขต 16
59	สาครพิทยาคาร	สพม.เขต 16
60	ละงูพิทยาคม	สพม.เขต 16
61	ขอนแก่นวิทยายน	สพม.เขต 25
62	พระราชรัษฎวิทยาเสริม	สพม.เขต 25
63	น้ำพองพัฒนศึกษา รัชมังคลาภิเษก	สพม.เขต 25
64	โนนขำวิทยา	สพม.เขต 25
65	โคกนางามพิทยาสรรพ์	สพม.เขต 25
66	ศรีสะเกษวิทยาลัย	สพม.เขต 28
67	กันทรารมณ	สพม.เขต 28
68	ศรีตรังวิทยาคม	สพม.เขต 28
69	กำแพง	สพม.เขต 28
70	น้ำเกลี้ยงวิทยา	สพม.เขต 28
71	สามัคคีวิทยาคม	สพม.เขต 36
72	เวียงชัยวิทยาคม	สพม.เขต 36
73	พานพิเศษพิทยา	สพม.เขต 36
74	บ้านแซววิทยาคม	สพม.เขต 36
75	เวียงแก่นวิทยาคม	สพม.เขต 36
76	พิษณุโลกพิทยาคม	สพม.เขต 39
77	พุทธชินราชพิทยา	สพม.เขต 39
78	ชาติตระการวิทยา	สพม.เขต 39
79	วังมะด่านพิทยาคม	สพม.เขต 39
80	บ้านกลางพิทยาคม	สพม.เขต 39
81	ราชประชานุเคราะห์ 50	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ขอนแก่น
82	ศึกษาสงเคราะห์แม่จัน	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เชียงราย
83	เศรษฐเสถียร	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กรุงเทพฯ
84	ภูเก็ตปัญญานุกูล	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภูเก็ต



ภาคผนวก ง
เครื่องมือและค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตาราง การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สพฐ.	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ						
		1	2	3	4	5	6	IOC
1	มีความคิดนอกกรอบ	1	1	1	1	1	1	1.00
2	มีความคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง	1	1	1	1	1	1	1.00
3	มีความคิดสิ่งแปลกที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่	1	1	1	1	1	1	1.00
4	มีการยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่	1	1	1	1	1	1	1.00
5	ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1	1.00
6	ทำงานที่ยากหรืองานที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้	1	1	1	1	1	1	1.00
7	ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ	1	1	1	0	1	1	0.83
8	ไม่ย่อท้อต่อการทำงานที่ยากลำบาก	1	1	1	1	1	1	1.00
9	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	1.00
10	สามารถนำพาผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด	1	0	1	1	1	1	0.83
11	อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครูโดยทั่วไป	1	1	1	1	1	1	1.00
12	สามารถครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	1	1	1	1	1	1	1.00
13	มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง	1	1	1	1	1	1	1.00
14	ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	1.00
15	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	1.00
16	รับฟังอย่างใส่ใจด้วยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	1	1	1	1	1	1	1.00
17	มีความสุขรอบคอบ	1	1	1	1	1	1	1.00
18	มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ	1	0	1	1	1	1	0.83
19	มีความคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา	1	1	1	1	1	1	1.00
20	มีความเข้าใจผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1.00
21	เป็นพี่ปรึกษาที่ดี	1	1	1	1	1	1	1.00
22	มีความเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาได้	1	1	1	1	1	1	1.00
23	ให้ความรักก่อนให้ความรู้แก่ผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	1.00
24	มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	1	1	1	0.83
25	มีความใส่ใจในเรื่องราวของคนรอบข้างในสังคม	1	1	1	1	1	1	1.00
26	มองเห็นความเชื่อมโยงในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น	0	0	1	1	0	1	0.50
27	ขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ	1	0	1	1	1	1	0.83
28	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน	1	0	1	1	1	1	0.83
29	มีการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	1	1	1	0.83

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สพฐ.	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ						
		1	2	3	4	5	6	IOC
30	มีการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ	1	0	1	1	1	1	0.83
31	มีการทำงานเป็นทีม	1	0	1	1	1	1	0.83
32	ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก	1	0	1	1	1	1	0.83
33	มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	1.00
34	มีความรักที่ปรารถนาดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	1.00
35	มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น	1	0	1	1	1	1	0.83
36	ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยเคารพผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1.00
37	สร้างแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	1	0	1	1	1	1	0.83
38	จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	1	0	1	1	1	1	0.83
39	มีคุณธรรมเป็นหลักคิดด้วยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้	1	0	1	1	1	0	0.66
40	มีการแสดงออกที่โดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป	1	1	1	1	1	1	1.00
41	มีการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน	1	1	1	1	1	1	1.00
42	มีความเชื่อมั่นในพลังความสามัคคีของทีมงาน	1	0	1	1	1	1	0.83
43	เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	1.00
44	พร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์	1	1	1	1	1	1	1.00
45	มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรม อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	1.00
46	หากกลยุทธ์มาใช้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการพัฒนา	1	0	1	1	1	1	0.83
47	จูงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	1.00
48	มีการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	1.00
49	มีการวัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	1	0	1	1	1	1	0.83
50	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	1	0	1	1	1	1	0.83
51	มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานไว้อย่างชัดเจน	1	0	1	1	1	1	0.83
52	มองภาพแห่งความสำเร็จของผู้เรียนอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม	1	1	1	1	1	1	1.00

ข้อที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สพฐ.	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ						
		1	2	3	4	5	6	IOC
53	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงออกอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ	1	0	1	1	1	1	0.83
54	ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติอย่างหลากหลายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	1	0	1	1	1	1	0.83
55	มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	1	1	1	0.83
56	ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน คำนึงถึงองค์การที่เชื่อมโยงสู่ประเทศชาติ	1	0	1	1	1	1	0.83
57	เป็นนักทดลองโดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอ	1	0	1	1	1	1	0.83
58	มีการศึกษาหรือการวิจัยเพื่อพัฒนางาน	0	0	0	1	1	1	0.50
59	กล้าลองผิดลองถูก	1	1	1	1	1	1	1.00
60	กล้าตัดสินใจที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	1.00
61	ทำงานที่มีความท้าทาย	1	1	1	1	1	1	1.00
62	ทำงานบนความขัดแย้งหรือความคับข้องใจได้	1	1	1	1	1	1	1.00
63	สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้	0	0	1	1	1	1	0.66
64	มีมุมมองโลกในแง่ดี	1	1	1	1	1	1	1.00
65	มีการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก	1	1	1	1	1	1	1.00
66	ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาในวิชาชีพ	1	0	1	1	1	1	0.83
67	มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1	1.00
68	สร้างหรือใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	1	1	1	1	0.83
69	รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน	1	0	1	1	1	1	0.83
70	เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ	1	0	1	1	1	1	0.83

หมายเหตุ

ข้อคำถามทุกข้อมีความตรงของเนื้อหา เพราะมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ภาคผนวก จ

เครื่องมือวิจัย

- 1) แบบสอบถามปลายเปิด (ข้อมูลเชิงประจักษ์)
- 2) แบบสอบถาม (วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ)
- 3) แบบสอบถาม (วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน)



แบบสอบถาม

ปริญญานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบคำถามปลายเปิดสำหรับสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ คือ ผู้บริหาร/ครูผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการคัดเลือกเป็นครูรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามอญ ครูแห่งแผ่นดิน ครูผู้มีอุดมการณ์ ครูไทยของแผ่นดิน ครูมืออาชีพ ครูต้นแบบ ครูแกนนำหรือครูผู้มีผลงานดีเด่นระดับภูมิภาค ระดับชาติหรือนานาชาติ จำนวน 50 ท่าน

แบบสอบถามแบบคำถามปลายเปิด

แบบสอบถามแบบคำถามปลายเปิดฉบับนี้ ผู้ตอบสามารถเขียนคำตอบได้อย่างอิสระตามความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม ท่านเป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ประเภทใด

- ☐ ครูรางวัลสมเด็จเจ้าฟ้ามอญ
 ☐ ครูแห่งแผ่นดิน
 ☐ ครูผู้มีอุดมการณ์
 ☐ ครูต้นแบบ
 ☐ ครูไทยของแผ่นดิน
 ☐ ครูมืออาชีพ
 ☐ ครูแกนนำ
 ☐ ครูดีเด่น
 ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

เพศ..... อายุ.....ปี ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุดคือ.....สาขาวิชา.....

1.2 ประสบการณ์ด้านการสอน

ระดับชั้น..... สาระวิชา.....

1.3 ภาระงานด้านอื่นๆ

ข้อคิดในการทำงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูก่อให้เกิดประโยชน์ใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*****ขอความอนุเคราะห์ ส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในวันที่ 16 ธันวาคม 2559*****

“ทุกความคิด มีคุณค่าและความหมาย”

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านด้วยความเคารพ

จารุวรรณ แก่นทวีทย์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดตอบคำถามที่ตรงกับกรปฏิบัติของท่านมากที่สุดโดย

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
2. การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 70 ข้อคำถาม

คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน

แต่ประการใด ขอขอบพระคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

นางจรรวณ แก่นทรัพย์

นิสิตหลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2	ระดับการศึกษา ☐ 1) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ 2) บริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ 3) บริญญาโทหรือเทียบเท่า ☐ 4) บริญญาเอกหรือเทียบเท่า
3	อายุ ☐ 1) 21- 30 ปี ☐ 2) 31- 40 ปี ☐ 3) 41- 50 ปี ☐ 4) 51 ปีขึ้นไป
4	ระยะเวลาที่สอน ☐ 1) 1- 10 ปี ☐ 2) 11- 20 ปี ☐ 3) 21- 30 ปี ☐ 4) 31 ปีขึ้นไป
5	ระดับชั้นที่สอน ☐ 1) ประถมศึกษา ☐ 2) มัธยมศึกษา
6	สอนหรือรับผิดชอบสาระวิชา/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ☐ 1) ภาษาไทย ☐ 2) คณิตศาสตร์ ☐ 3) วิทยาศาสตร์ ☐ 4) สังคมศึกษา ☐ 5) สุขศึกษาและพลศึกษา ☐ 6) ศิลปะ ☐ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี ☐ 8) ภาษาค้างประเทศ..... ☐ 9) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในส้อมที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติที่เป็นจริงของครู โดยมีเกณฑ์
การปฏิบัติ 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สพฐ.	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	มีความคิดนอกกรอบ					
2	มีความคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง					
3	มีความคิดสิ่งแปลกที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่					
4	มีการยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่					
5	ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง					
6	ทำงานที่ยากหรืองานที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้					
7	ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ					
8	ไม่ย่อท้อต่อการทำงานที่ยากลำบาก					
9	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
10	สามารถนำผู้คนให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด					
11	อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครูโดยทั่วไป					
12	สามารถครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
13	มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง					
14	ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
15	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน					
16	รับฟังอย่างใส่ใจต่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
17	มีความสุขรอบคอบ					
18	มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ					
19	มีความคิดคำนึงถึงใจเขา ใจเรา					
20	มีความเข้าใจผู้อื่น					
21	เป็นที่ปรึกษาที่ดี					
22	มีความเชื่อว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาได้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจสำหรับครู สพฐ.	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23	ให้ความรักก่อนให้ความรู้แก่ผู้เรียน					
24	มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน					
25	มีความใส่ใจในเรื่องราวของคนรอบข้างในสังคม					
26	มองเห็นความเชื่อมโยงในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น					
27	ขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร					
28	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน					
29	มีการพัฒนาวิชาชีพของคนอย่างสม่ำเสมอ					
30	มีการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ					
31	มีการทำงานเป็นทีม					
32	ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก					
33	มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน					
34	มีความรักที่ปราศจากอคติกับเพื่อนร่วมงาน					
35	มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น					
36	ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยเคารพผู้อื่น					
37	สร้างแรงจูงใจกับเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข					
38	จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม					
39	มีคุณธรรมเป็นหลักคิดด้วยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้					
40	มีการแสดงออกที่โดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป					
41	มีการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน					
42	มีความเชื่อมั่นในพลังความสามัคคีของทีมงาน					
43	เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
44	พร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์					
45	มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมอยู่เสมอ					
46	หากลยุทธ์มาให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการพัฒนา					
47	มุ่งให้ผู้เรียนมีความสุขกับการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น					
48	มีการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
49	มีการวัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจสำหรับครู สพฐ.	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
50	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
51	มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานไว้อย่างชัดเจน					
52	มองภาพแห่งความสำเร็จของผู้เรียนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม					
53	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงออกอย่างเต็มตามศักยภาพ					
54	ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติอย่างหลากหลายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย					
55	มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
56	ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน คำนึงถึงองค์การที่เชื่อมโยงสู่ประเทศชาติ					
57	เป็นนักทดลองโดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอ					
58	มีการศึกษาหรือการวิจัยเพื่อพัฒนางาน					
59	กล้าลองผิดลองถูก					
60	กล้าตัดสินใจที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
61	ทำงานที่มีความท้าทาย					
62	ทำงานบนความขัดแย้งหรือความคับข้องใจได้					
63	สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้					
64	มีมุมมองโลกในแง่ดี					
65	มีการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก					
66	ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาในวิชาชีพ					
67	มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบ					
68	สร้างหรือใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ					
69	รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน					
70	เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ					



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดตอบคำถามที่ตรงกับกรณียุติของหน่วยงานที่สังกัด

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
2. การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 67 ข้อคำถาม

คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่าน

แต่ประการใด ขอขอบพระคุณยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

นางจาวรรณ แก่นทรัพย์

นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2	ระดับการศึกษา ☐ 1) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ 2) บริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ 3) บริญญาโทหรือเทียบเท่า ☐ 4) บริญญาเอกหรือเทียบเท่า
3	อายุ ☐ 1) 21- 30 ปี ☐ 2) 31- 40 ปี ☐ 3) 41- 50 ปี ☐ 4) 51 ปีขึ้นไป
4	ระยะเวลาที่สอน ☐ 1) 1- 10 ปี ☐ 2) 11- 20 ปี ☐ 3) 21- 30 ปี ☐ 4) 31 ปีขึ้นไป
5	ระดับชั้นที่สอน ☐ 1) ประถมศึกษา ☐ 2) มัธยมศึกษา
6	สอนหรือรับผิดชอบสาระวิชา/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ☐ 1) ภาษาไทย ☐ 2) คณิตศาสตร์ ☐ 3) วิทยาศาสตร์ ☐ 4) สังคมศึกษาฯ ☐ 5) สุขศึกษาและพลศึกษา ☐ 6) ศิลปะ ☐ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี ☐ 8) ภาษาอังกฤษ ☐ 9) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในสดมภ์ที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติที่เป็นจริงของครู โดยมีเกณฑ์
การปฏิบัติ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สพฐ.	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	คิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ถึง					
2	คิดนอกกรอบ					
3	คิดสิ่งแปลกที่แตกต่างจากที่มีอยู่					
4	ทำงานที่ยากหรือคนอื่นคิดว่าทำไม่ได้					
5	ยกระดับการคิดด้วยทางเลือกใหม่					
6	ทำงานที่คนส่วนใหญ่ไม่คิดทำ					
7	ชอบคิด ชอบนำความเปลี่ยนแปลง					
8	นำพาผู้อื่นให้ก้าวพ้นจากขีดจำกัด					
9	แสดงออกโดดเด่นเหนือกว่าครูทั่วไป					
10	มองเห็นความเชื่อมโยงที่คนอื่นมองไม่เห็น					
11	ทดลองนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เสมอ					
12	มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ					
13	มีการศึกษาหรือวิจัยเพื่อพัฒนางาน					
14	ขับเคลื่อนการทำงานสู่เป้าหมายองค์กร					
15	อุทิศตนทำงานเหนือขีดจำกัดของครู					
16	ให้ความรักก่อนให้ความรู้ผู้เรียน					
17	หากลยุทธ์พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้					
18	จงใจผู้เรียนให้มีความสุขกับการพัฒนา					
19	ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิผล					
20	พร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันเหตุการณ์					
21	วัดผล ประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจสำหรับครู สพร.	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22	มีศักยภาพการใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม					
23	เป็นผู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้					
24	เชื่อมั่นในพลังสามัคคีของทีมงาน					
25	พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน					
26	มีความรักที่ปราศจากอคติต่อเพื่อนร่วมงาน					
27	มีความจริงใจด้วยความซื่อตรงต่อผู้อื่น					
28	มีความรักความเมตตาต่อผู้เรียน					
29	ให้เกียรติ ให้โอกาสด้วยความเคารพผู้อื่น					
30	ทำงานด้วยใจรักความศรัทธาวิชาชีพ					
31	มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน					
32	มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก					
33	มีการทำงานเป็นทีม					
34	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตน					
35	พัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
36	มีความใส่ใจเรื่องราวคนรอบข้างในสังคม					
37	สร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงาน					
38	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน					
39	ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
40	ยอมรับฟังอย่างใส่ใจด้วยคิดอย่างใคร่ครวญ					
41	มีความตระหนักรู้ด้วยความเข้าใจตนเอง					
42	มีความสุ่มรอบคอบ					
43	มองภาพความสำเร็จของผู้เรียนชัดเจน					
44	มีเป้าหมายที่ชัดเจน					
45	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
46	มีแผนปรับปรุงเพื่อพัฒนางานต่อเนื่อง					
47	ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนหลากหลายอย่างเหมาะสม					
48	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมแสดงออก					
49	ทำงานโดยเห็นประโยชน์ต่อผู้เรียน					
50	สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดได้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นสำหรับครู สพร.	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
51	ทำงานที่มีความท้าทาย					
52	กล้าลงมือทดลอง					
53	ทำงานบนความขัดแย้งหรือคับข้องใจได้					
54	กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
55	มีมุมมองโลกในแง่ดี					
56	สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก					
57	สร้างหรือใช้นวัตกรรมพัฒนาทักษะผู้เรียน					
58	เผยแพร่ผลงานให้เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ					
59	รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน					
60	มีทักษะจัดการเรียนรู้สาระหรือกิจกรรมที่รับผิดชอบ					
61	มีคุณธรรมเป็นหลักคิดสู่การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง					
62	จัดกิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม					
63	ครองสติได้แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
64	มีความเข้าใจผู้อื่น					
65	มีการคิดคำนึงถึงใจเรา ใจเขา					
66	เป็นที่ปรึกษาที่ดี					
67	มีความเชื่อว่าผู้เรียนนั้นเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้					



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางจารุวรรณ แก่นทรัพย์
วัน เดือน ปี เกิด	23 ธันวาคม พ.ศ. 2495
สถานที่เกิด	จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 79 หมู่ 7 ตำบลยางโพน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน	นักวิชาการอิสระ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันนารายณ์เพื่อการพัฒนาจังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2504	ประถมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนวัดกำแพง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2507	ประถมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2510	มัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนสตรีอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ. 2515	ประกาศนียบัตรครู จาก วิทยาลัยครูเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2519	ประกาศนียบัตรครูพิเศษมัธยม จาก กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2527	การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2537	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2560	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ