

บทความวิจัย (Research article)

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
The Study of Inspirational Leadership Components
of Educational Administrators

ศิริชัย เมืองโคตร^{1*} วาโร เพ็งสวัสดิ์¹ วันเพ็ญ นันทศรี¹ นีรุตดี พลบุตร¹ และ ศิริพงษ์ ทักสินวิโรจน์¹

Sirichai Muangkhot^{1*}, Waro Pengwawat¹, Wanphen Nantasri¹, Nirut Phunbut¹

and Siripong Taksinwirot¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

18 กรกฎาคม 2568

23 กันยายน 2568

23 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของไทย ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย สรุปได้องค์ประกอบ 5 ข้อ องค์ประกอบที่ได้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด คือองค์ประกอบ การมองโลกในแง่ดี ได้คะแนนสูงสุด และรองลงมาตามลำดับคือ ความน่าเชื่อถือ วิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และได้คะแนนต่ำสุดคือ ความกระตือรือร้น โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด งานวิจัยครั้งนี้ช่วยยืนยันว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบทสถานศึกษาไทยในปัจจุบัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ, วิสัยทัศน์, ความน่าเชื่อถือ

¹คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author email : sirichaitom@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the components of inspirational leadership among school administrators in the Thai context. The study was conducted in two phases: (1) identifying components of inspirational leadership for school administrators by synthesizing concepts, theories, documents, and research from 10 sources; and (2) assessing the appropriateness and feasibility of these components by five experts with more than ten years of administrative experience. The research instruments included a document synthesis form and a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using mean and standard deviation. The findings revealed five key components of inspirational leadership among school administrators: optimism, which received the highest score; credibility; vision; role modeling; and enthusiasm, which received the lowest score. Overall, all components were rated at the highest level of appropriateness and feasibility. This study confirms that the components of inspirational leadership can be effectively applied within the Thai educational context.

Keywords : Inspirational Leadership, Vision, Credibility

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีสารสนเทศ โลกาภิวัตน์ และวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาคการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังยึดติดกับระบบราชการและกฎระเบียบที่เข้มงวด ผู้บริหารหลายคนยังคงใช้วิธีการบริหารแบบเน้นโครงสร้างและระเบียบข้อบังคับ ผลคือ ครูและบุคลากรเกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) ขาดแรงจูงใจและไม่รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในเป้าหมายร่วมของโรงเรียน ระบบราชการที่ซับซ้อนทำให้ผู้บริหารมุ่งเน้นการจัดทำเอกสารและการประเมินตามเกณฑ์ มากกว่าการพัฒนาคนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ผู้บริหารจึงต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดที่ตึงตัว ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ ปลุกศักยภาพของผู้ตาม และสร้างความหวังร่วมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของครู งานวิจัยของ วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ (2567) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจในผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และการมีส่วนร่วม โดยนักวิจัยเน้นว่าองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยสร้างพลังในการดำเนินแนวทางร่วมและเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร (วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ, 2567) ในบริบทการพัฒนาในรูปแบบผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ งานวิจัยของ ปิยนุช ศิริโสภางษ์ และคณะ (2566) ได้สร้างและทดสอบโมเดลเชิงระบบใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวรรณกรรม การสร้างรูปแบบ และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร 254 คน ผลการประเมินชี้ว่าโมเดลดังกล่าวมีความถูกต้องและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในบริบทจริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น แรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ การสื่อสาร ทีมงาน และความไว้วางใจ (ปิยนุช ศิริโสภางษ์ และคณะ, 2566) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผู้นำจะมีภาวะเชิง

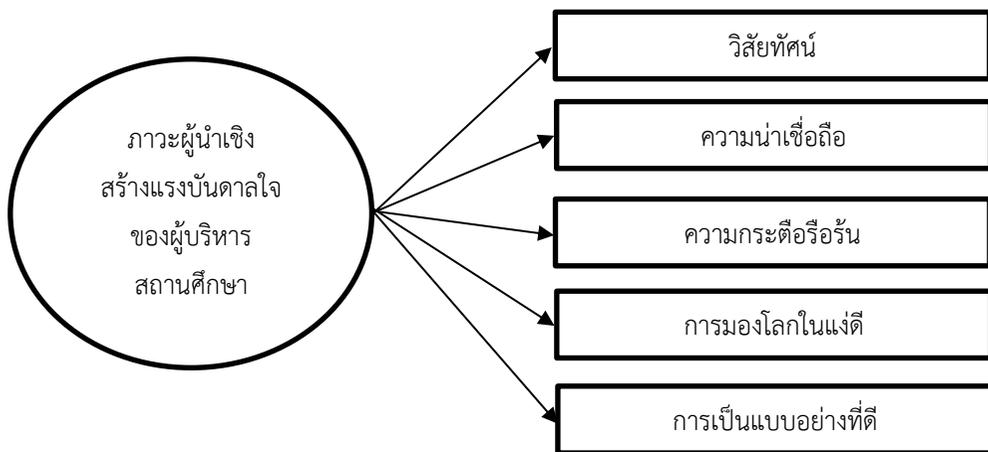
สร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเชิงคุณภาพระบุว่า ผู้บริหารหลายฝ่ายในระบบราชการยังคงยึดมั่นการบริหารแบบใช้กฎระเบียบ ส่งผลให้ครูมีภาวะหมดไฟ ทำงานโดยขาดแรงจูงใจและขาดเป้าหมายร่วม (วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ, 2567)

สรุปได้ว่า แม้อำนาจประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจได้ถูกระบุและยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา แต่ในทางปฏิบัติกลับยังไม่สามารถหยั่งรากลึกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการบริหารของสถานศึกษาไทยได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจอย่างลึกซึ้งในบริบทไทย เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ตลอดจนช่วยเสริมพลังให้ครูเกิดแรงจูงใจ ความผูกพัน และนำไปสู่คุณภาพการบริหารจัดการที่มีความยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผู้วิจัยได้สืบค้นและรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ฐานข้อมูล TCI, ThaiJO และ Google Scholar รวมถึงวิทยานิพนธ์ บทความวิจัย และรายงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ และภาวะผู้นำในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) ช่วงเวลาเผยแพร่ไม่เกิน 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558–2567) เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

1.2 วิธีการคัดเลือกเอกสาร

การคัดเลือกเอกสารดำเนินการตามหลักการ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) โดยกำหนด คำสำคัญ (Keywords) ที่ใช้ในการ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ, ภาวะผู้นำทางการศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์ประกอบภาวะผู้นำ, การสร้างแรงบันดาลใจในโรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ การคัดเลือก ได้แก่ เป็นงานวิจัยหรือบทความที่มีการเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เกี่ยวข้องโดยตรงกับภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจหรือรูปแบบภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบสอดคล้อง มีเนื้อหาที่สามารถอธิบายหรือระบุองค์ประกอบ คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เผยแพร่ในช่วงเวลาไม่เกิน 10 ปีที่ผ่านมา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้อ่าน วิเคราะห์ และสกัดข้อมูลสำคัญจากเอกสารที่ผ่านการคัดเลือก โดยเน้นการระบุ องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้พฤติกรรม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ จากนั้นนำมาจัดหมวดหมู่และสังเคราะห์เป็นประเด็นร่วม เพื่อเปรียบเทียบและหาความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยต่าง ๆ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการ Content Analysis โดยจัดระเบียบข้อมูลจากการทบทวนเอกสาร แยกหมวดหมู่ ตามองค์ประกอบที่ปรากฏซ้ำหรือตรงกัน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การยืนยันองค์ประกอบโดยอ้างอิง “ความถี่” ของการปรากฏในเอกสาร หากองค์ประกอบใดปรากฏมากกว่าร้อยละ 50 ของแหล่งข้อมูลทั้งหมด จึงถูกพิจารณาเป็น องค์ประกอบที่คัดเลือกเข้าสู่กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนในพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ด้านการบริหารการศึกษาระยะเวลานับไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ ถือว่าเพียงพอสำหรับการวิจัยเชิงประเมินความเหมาะสมอยู่และมีความเป็นไปได้ เนื่องจากแนวทางของ Lawshe (1975) และนักวิจัยด้านการพัฒนาเครื่องมือแนะนำว่า การใช้ผู้เชี่ยวชาญระหว่าง 3-5 คนสามารถให้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนความเห็นที่เชื่อถือได้

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดของ Likert Scale (วาโร เพิงส์สวัสดิ์, 2549) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตัวแปรที่ศึกษา คือองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ

2.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้จากเอกสาร มาร่างแบบสอบถามและนำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษา จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และจัดพิมพ์แบบสอบถาม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปมอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและนำแบบประเมินที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูล

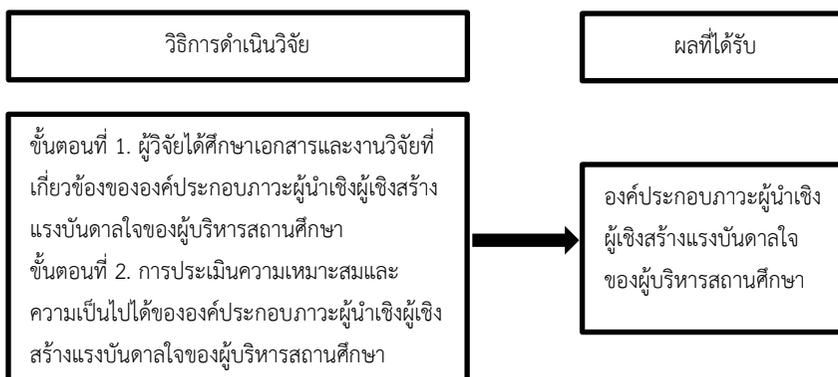
2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมาะสมด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมาก หรือมีค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 หรือ $\geq 50\%$ ขึ้นไปเพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549)

- 4.51 - 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแสดงระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบในแต่ละข้อ ในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการและผลที่ได้รับชัดเจน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามภาพที่ 2 ซึ่งแสดงวิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการสังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ แสดงดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างแรง บันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ									ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา	
	สมชาย เทพแสง (2560)	วัลลา ญจอมจิตร (2561)	วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2567)	Folkman (2015)	Thepsaeng (2017)	Chandasawan (2018)	Poojomjit (2018)	Roberts (2019)	Poonawang (2019)				Kongprab (2020)
1. วิสัยทัศน์		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		7	70	✓
2. ความน่าเชื่อถือ		✓	✓		✓		✓	✓	✓		6	60	✓
3. ความกระตือรือร้น		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	60	✓
4. มองโลกในแง่ดี	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		6	60	✓
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓			✓		✓		✓	✓		6	60	✓
6. ตั้งเป้าหมายชัดเจน	✓			✓	✓			✓	✓		2	20	
7. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ				✓							1	10	
8. สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน						✓			✓		2	20	
9. การมีส่วนร่วม			✓		✓						2	20	
10. การส่งเสริมความมั่นใจใน ตนเองของผู้ตาม						✓		✓	✓		3	30	
11. การใช้ภาษาและท่าทีที่ สร้างแรงบันดาลใจ						✓			✓		2	20	
12. การให้เวลาและการรับฟัง								✓			1	10	
13. การรับผิดชอบต่อความ ล้มเหลว								✓			1	10	
14. การส่งเสริมนวัตกรรม								✓			1	10	
15. ความเชื่อมั่นในตนเอง	✓										1	10	
16. อ่อนน้อมถ่อมตน	✓										1	10	

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างแรง บันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	สมชาย เทพแสง (2560)	วัลลภ ภูจอมจิตร (2561)	วีรศักดิ์ ภิรมแสนพิมพ์ (2567)	Folkman (2015)	Thepsaeng (2017)	Chandasawan (2018)	Poojomjit (2018)	Roberts (2019)	Poonawang (2019)	Kongprab (2020)			
17. ช่วยเหลือและสนับสนุน	✓										1	10	
18. จินตนาการ	✓										1	10	
19. รักและผูกพันในงาน	✓										1	10	
20. ความฉลาดทางอารมณ์	✓										1	10	
รวม	9	4	5	5	5	4	4	7	5	4			

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 20 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบและได้จัดเรียงตามลำดับการดำเนินงาน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) ความกระตือรือร้น 4) มองโลกในแง่ดี 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 22 พฤติกรรมบ่งชี้ แสดงดังตาราง 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. วิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหาร ในการมองเห็นภาพร่วมกันอย่างชัดเจน วางแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย และจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถ	1. ผู้บริหารมองเห็นอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและนโยบายทางการศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	<p>ขับเคลื่อนได้จริง ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีพลังในการทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วม ติดตามผลการดำเนินงาน และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เห็นภาพร่วมกันอย่างชัดเจน วางแผนกลยุทธ์ กำหนดเป้าหมาย และจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถขับเคลื่อนได้จริง ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีพลังในการทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วม ติดตามผลการดำเนินงาน และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>2. ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าใจตรงกัน และเห็นภาพเป้าหมายร่วมอย่างชัดเจน</p> <p>3. ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์และกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ พร้อมจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและพลังในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายร่วม</p> <p>5. ผู้บริหาร ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>
2. ความน่าเชื่อถือ	<p>ความสามารถของผู้บริหารในการยึดมั่นในสิ่งที่ตนเองพูด ดำเนินการตามแผนหรือแนวทางที่ประกาศไว้ต่อบุคลากร ตัดสินใจด้วยหลักจริยธรรมและความเป็นธรรมไม่ปิดความลับหรือซ่อนเร้น แสดงความพร้อมในการแก้ไขปัญหา มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยึดมั่นในหลักการโดยไม่น้อมเอียงตามสถานการณ์หรือบุคคล</p>	<p>6. ผู้บริหารรักษาคำพูด ดำเนินการตามแผนที่ตนเองประกาศไว้และเป็นแบบอย่างในการยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร</p> <p>7. ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความยุติธรรมและหลักจริยธรรม พิจารณาโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>8. ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง พร้อมแก้ไขปัญหา และไม่โทษผู้อื่น</p> <p>9. ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ สร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>10. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักการและไม่เปลี่ยนจุดยืนตามบุคคลหรือสถานการณ์ แม้เผชิญแรงกดดันหรือผลประโยชน์ส่วนตน</p>

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ความกระตือรือร้น	ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความกระฉับกระเฉง สีหน้า แววตา ท่าทาง น้ำเสียงที่แสดงออกถึงความตื่นตัว มีความสนใจ ตั้งใจในกิจกรรมหรืองานที่ทำ มีการติดตาม รับฟัง ซักถาม การแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความต่อเนื่องในการทำงานหรือภารกิจ แม้มีอุปสรรค และการแสดงออกในลักษณะที่กระตุ้นหรือส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	11. ผู้บริหารมี สีหน้า แววตา ท่าทาง และน้ำเสียง ที่สื่อถึงความกระตือรือร้น พุดจาฉะฉาน มีพลัง แสดงความสนใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหารไม่เฉื่อยชา และพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ
		12. ผู้บริหารแสดง ความตั้งใจจริงในการทำงาน ผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ติดตามผลการดำเนินงาน ไม่ละเลยรายละเอียด และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
		13. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การขอคำแนะนำจากผู้รู้ หรือเข้าร่วมอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ
		14. ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้อื่นมีพลังในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการชื่นชม สนับสนุน หรือเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานมีความร่วมมือ สร้างสรรค์ และส่งเสริมความสำเร็จร่วมกันขององค์กร

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. การมองโลกในแง่ดี	ความสามารถของผู้บริหารมองเหตุการณ์ในมุมสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกับความล้มเหลวหรือข้อผิดพลาด ใช้วิกฤตเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความหวัง เชื่อมมั่นและพยายามต่อไป แสดงออกถึงความไว้วางใจว่าทุกคนสามารถพัฒนาและฟื้นตัวได้แม้เจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก	<p>15. ผู้บริหารไม่โทษบุคคลหรือสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหา มีมุมมองที่สร้างสรรค์มองหาความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา</p> <p>16. ผู้บริหารใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียน ใช้วิกฤตเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงเชิงบวก</p> <p>17. ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการ ส่งเสริมความหวังและความเชื่อมั่น เช่น การกล่าวชมเชยแม้ในเรื่องเล็กน้อย การย้ายเป้าหมายร่วม และยืนยันว่าทีมมีศักยภาพพอจะบรรลุเป้าหมาย</p> <p>18. ผู้บริหารแสดงออกถึง ความเชื่อมั่น การให้โอกาสบุคลากรทดลองงานใหม่ ๆ หรือรับผิดชอบโครงการที่สำคัญ แม้บุคลากรจะเคยผิดพลาดในอดีตก็ตาม เพื่อสนับสนุนการเติบโตและการฟื้นตัวได้แม้เจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก</p>
5.การเป็นแบบอย่างที่ดี	ความสามารถของผู้บริหารในการยึดมั่นในหลักความถูกต้อง ขอบธรรม และแสดงความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อเวลา การรายงานผลอย่างโปร่งใส การยอมรับความผิดเมื่อตนเองทำผิด ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและมุ่งมั่นในเป้าหมาย การสื่อสารอย่างให้เกียรติและเคารพผู้อื่น ยึดมั่นในค่านิยมหลัก การทำงานเป็นทีม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ผ่านพฤติกรรมจริง	<p>19. ผู้บริหารยึดมั่นในหลักความถูกต้อง ขอบธรรม และแสดงความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>20. ผู้บริหารมีวินัยและรับผิดชอบผ่านการตรงต่อเวลา ส่งงานตามกำหนด และการรายงานผลอย่างโปร่งใส</p> <p>21. ผู้บริหารยอมรับความผิดเมื่อตนเองทำผิด ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในเป้าหมาย</p> <p>22. ผู้บริหารสื่อสารอย่างให้เกียรติและเคารพผู้อื่น ยึดมั่นในค่านิยมหลัก การทำงานเป็นทีม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ผ่านพฤติกรรมจริง</p>

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แสดงดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อองค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
1. วิสัยทัศน์	4.66	0.53	มากที่สุด	4.57	0.43	มากที่สุด
2. ความน่าเชื่อถือ	4.68	0.38	มากที่สุด	4.68	0.49	มากที่สุด
3. ความกระตือรือร้น	4.60	0.52	มากที่สุด	4.55	0.44	มากที่สุด
4. การมองโลกในแง่ดี	4.75	0.39	มากที่สุด	4.69	0.41	มากที่สุด
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.65	0.36	มากที่สุด	4.56	0.42	มากที่สุด
รวม	4.65	0.43	มากที่สุด	4.60	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, SD = 0.43) และความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.60$, SD = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมองโลกในแง่ดี คะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสม เท่ากับ ($\bar{X} = 4.75$, SD = 0.39) ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.69$, SD = 0.41) รองลงมา คือ ความน่าเชื่อถือ คะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสม เท่ากับ ($\bar{X} = 4.68$, SD = 0.38) ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.68$, SD = 0.49) และน้อยที่สุด คือ ความกระตือรือร้น คะแนนเฉลี่ยด้านความเหมาะสม เท่ากับ ($\bar{X} = 4.60$, SD = 0.52) ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.55$, SD = 0.44) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการวิจัย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัย พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) ความกระตือรือร้น 4) การมองโลกในแง่ดี และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบทั้ง 5 ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญว่าเหมาะสมและ

เป็นไปได้ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ทั้งในด้านแนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติจริง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมองโลกในแง่ดี ได้รับการยอมรับมากที่สุด ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าการมีทัศนคติเชิงบวก ความสามารถในการให้กำลังใจ และการคาดหวังผลลัพธ์ที่ดี มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างแรงบันดาลใจและนำพากรุณาผ่านอุปสรรค รองลงมาคือ ความน่าเชื่อถือ ซึ่งสะท้อนถึงความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นรากฐานสำคัญของการนำอย่างมีพลัง ส่วนความกระตือรือร้น แม้จะได้รับการประเมินต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น แต่ก็ยังคงมีความสำคัญเนื่องจากเป็นพลังขับเคลื่อนที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถสะท้อนแรงบันดาลใจไปยังบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยสรุป องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน สามารถสะท้อนภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจที่เหมาะสมกับบริบทของการบริหารการศึกษา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ทัศนคติ ความสามารถในการกำหนดทิศทางและอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน 2) ความน่าเชื่อถือ การได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร ผ่านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ 3) ความกระตือรือร้น ความกระตือรือร้นและความพยายามที่จะสร้างแรงผลักดันในการทำงาน 4) การมองโลกในแง่ดี การมีทัศนคติเชิงบวก การให้กำลังใจ และการคาดหวังผลลัพธ์ที่ดี 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงพฤติกรรมและคุณธรรมที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่บุคลากรสามารถยึดถือเป็นต้นแบบ องค์ประกอบทั้ง 5 นี้ สะท้อนถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ที่ต้องไม่เพียงแต่บริหารจัดการ แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศเชิงบวกให้กับบุคลากรในองค์กรด้วย

ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการประเมินภาพรวม ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทการบริหารการศึกษา ประการแรก การมองโลกในแง่ดี ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความโดดเด่นที่สุด ผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกันว่าทัศนคติเชิงบวกของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างกำลังใจให้ครูและบุคลากร อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา ภูนาวัง (2562) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงบวก มีคุณลักษณะสำคัญคือการส่งพลังทางจิตวิทยาไปยังผู้ตาม ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจ ความร่วมมือ และแรงบันดาลใจ โดยเห็นว่า ผู้นำที่มีอารมณ์เชิงบวก ไม่เพียงแต่สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน แต่ยังช่วยเสริมสร้าง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ของบุคลากร เมื่อเผชิญปัญหาและความกดดัน ประการที่สอง ความน่าเชื่อถือ ได้รับการยืนยันว่าเป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงศรัทธาและความไว้วางใจ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความมั่นคงในจุดยืนของผู้บริหาร เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรในระยะยาว แนวคิดนี้สอดคล้อง

กับงานของ วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ (2567) ที่ชี้ว่า ความน่าเชื่อถือของผู้นำเป็นรากฐานของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน แต่ยังสามารถสร้าง ทูตทางสังคม ภายในองค์กร ที่เกื้อหนุนให้เกิดความร่วมมือ ความจงรักภักดี และแรงบันดาลใจจากภายในตัวบุคลากร การมีผู้นำที่น่าเชื่อถือจึงเปรียบเสมือนการสร้างสัญญาทางใจ ที่ช่วยประคับประคององค์กรให้มั่นคงและพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ประการที่สาม ความกระตือรือร้น แม้ไม่ได้เป็นองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น แต่ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่าความกระตือรือร้นยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการปลุกพลังและกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวอยู่เสมอ แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานของ สุพัตรา ภูนาวัง (2562) ที่ชี้ว่า ผู้นำซึ่งมีความกระตือรือร้นจะสามารถเป็นแรงกระตุ้นทางจิตวิทยาที่สำคัญ ทำให้ผู้ตามเกิดแรงผลักดันภายใน และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ประการที่สี่ วิสัยทัศน์ ถูกมองว่าเป็นรากฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากการกำหนดทิศทางอนาคตอย่างชัดเจนช่วยให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zenger and Folkman (2015) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดได้ชัดเจน จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามยึดถือและร่วมมือได้อย่างยั่งยืน ประการที่ห้า การเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยืนยันว่าเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำส่งผลโดยตรงต่อแรงศรัทธาและความไว้วางใจในองค์กร การเป็นแบบอย่างจึงทำให้ผู้นำสามารถสร้างความผูกพัน และสร้างแรงบันดาลใจในระดับพฤติกรรมที่จับต้องได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยด้านภาวะผู้นำที่เน้นบทบาทการเป็น Role Model ในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม

โดยสรุป ผลการศึกษานี้ยืนยันว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ล้วนมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้พัฒนาแนวทางภาวะผู้นำในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างทฤษฎี แนวคิด และบริบทการปฏิบัติจริงในยุคปัจจุบัน ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดอบรม พัฒนา และประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบต่อไปได้.

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. พัฒนาหลักสูตรอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยที่ชี้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด จึงควรนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และการเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจากการสั่งการแบบดั้งเดิมไปสู่การเป็นผู้นำที่มีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากร โดยจัดกิจกรรมเสริม เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มสนับสนุนทางอารมณ์ หรือกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกในองค์กร

3. ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณลักษณะผู้นำ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือเกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการคัดเลือก การแต่งตั้ง หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้นำองค์กรการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development – R&D) ที่ครอบคลุมตั้งแต่การสังเคราะห์แนวคิด ออกแบบโมเดล ทดลองใช้ในสถานศึกษา และประเมินผล เพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในไทย

2. ควรวิจัยเชิงลึกโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพหรือผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจ เช่น บริบทของวัฒนธรรมองค์กร ขนาดของโรงเรียน สไตล์การบริหาร หรือประสบการณ์ส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจมิติที่ลึกซึ้งและสามารถออกแบบการพัฒนาภาวะผู้นำได้ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปิญนุช ศิริโสภางษ์, ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง และ สนั่น ประจงจิตร. (2568). รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *ศึกษาศาสตร์ มจร*, 13 (1), 63–76. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/274168>
- วัลลภ ภูจอมจิตร. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://phd.mbuisc.ac.th/full%20thesis/Wallop.pdf>
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. https://phd.mbuisc.ac.th/KKU_Thesis/Waro.pdf
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. สุวีริยาสาส์น.
- วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพ็ญสา และ วัลลภา ฉลากบาง. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 8 (2), 541–555. <https://doi.org/10.14456/jeir.2024.34>
- สมชาย เทพแสง และ คณิต สุขรัตน์. (2560). กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำร่วมสมัย. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14 (27), 1–20. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/9817>

- สุพัตรา ภูนาวัง. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
<https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2562/M128314/poonawng%20Supattra.pdf>
- Chandasuwan, P. (2018). Testing measurement invariance across groups: Inspirational leadership scale. *Journal of the Association of Researchers*, 23 (1), 36–48.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/241817>
- Folkman, J., & Zenger, J. (2015). *The inspiring leader: Unlocking the secrets of how extraordinary leaders motivate*. McGraw Hill. Retrieved from
https://zengerfolkman.com/wp-content/uploads/2019/04/White-Paper_-_Unlocking-The-Secret-Behind-How-Extraordinary-Leaders-Motivate.pdf
- Kongprab, P. (2020). Relationship among Inspirational Leadership, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour of Staff within Yala Hospital: Multilevel Analysis. *Journal of the Association of Researchers*, 25 (3), 257–272. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/247607?utm_source=chatgpt.com
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28 (4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Poojomjit, W. (2018). Indicators of inspirational leadership for primary school principals: Developing and testing the structural relationship model [Doctoral dissertation, Mahamakut Buddhist University]. *International Education Studies*, 11 (12), 149–158.
<https://doi.org/10.5539/ies.v11n12p149>
- Roberts, F. (2019, April 3). *7 essential traits of inspirational leadership*. *People Development Magazine*. <https://peopledevelopmentmagazine.com/2019/04/03/inspirational-leadership/>
- Thepsaeng, S., Sukrat, K., & Puang Ngam, D. (2017). Inspiration building strategies of contemporary leader. *SWU Educational Administration Journal*, 14 (27), 165–172.
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/9817>