



แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ธนกฤต วินทะไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ธนกฤต วินทะไชย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

GUIDELINES OF INSPIRATIONAL LEADERSHIP SKILLS DEVELOPMENT
FOR ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
THANAKIT WINTHACHAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

January 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ธนกฤต วินทะไชย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน มกราคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง ประธาน กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัย เอื้อเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุน และเมตตาให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบ ความเหมาะสมขององค์ประกอบ ยืนยันองค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และกรุณาตอบ แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนชุมชนบ้านสามผงทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตาม ความมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบ วิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ความสำเร็จ คุณค่า และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ธนกฤต วินทะไชย

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	ธนกฤต วินทะไชย
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.53–0.88 ค่าความเชื่อมั่น .98 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.24–0.89 ค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่าง และการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพที่เป็นจริงของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.190 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ
ความต้องการจำเป็น

TITLE	Guidelines of Inspirational Leadership Skills Development for Administrators in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Thanakit Winthachai
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Nawaphorn Wannathong Dr. Pornthep Steannoppakao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This study aimed to develop the guidelines of inspirational leadership skills of school administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The participants consisted of 320 school administrators and teachers under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2025. The participants were selected using multi-stage sampling.

The instrument was a set of five-point rating scale questionnaire, which the current state, indicated validity index ranged from 0.60 to 1.00, discrimination power index ranged from 0.53 to 0.88, and reliability index was at 0.98, whereas the desirable state, indicated validity index ranged from 0.60 to 1.00, discrimination power index ranged from 0.24 to 0.89, and reliability index was at 0.97, Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Need Index.

The findings were as follows.

1. Inspirational leadership skills of school administrators consisted of four components vision communication, inspiration building, role modeling, and emotional and psychological support. All components were rated at the highest level of propriety.

2. The current state of inspirational leadership skills of school administrators was at a high level, whereas the desirable state was at the highest level.

3. The needs assessment revealed that the overall Modified Priority Need Index at 0.190 ($PNI_{\text{modified}}=0.190$). Emotional and psychological support showed the highest priority needs, followed by vision communication, role modeling, and inspiration building, respectively.

4. The guidelines of inspirational leadership skills development of school administrators focused on emotional and psychological support. In overall, the guidelines were rated at the highest level of propriety, and the overall feasibility was also rated at the highest level.

Keywords: Inspirational Leadership Skills, Emotional and Psychological Support, Needs Assessment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	13
ความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	14
ความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	16
ความสำคัญของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ...	17
องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ	
ผู้บริหารสถานศึกษา	19
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	37
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	37
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	38
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	40
แนวทางการพัฒนาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ	
(Objectives and Key Results: OKRs)	43
ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ	43
ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้	
ในทางปฏิบัติ	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	55
	ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	56
	การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	56
	การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ	57
	ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	62
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
	ตัวแปรที่ศึกษา	66
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
	วิธีการสร้างเครื่องมือ	68
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
	การวิเคราะห์ข้อมูล	70
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	71
	ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	71
	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	71
	ตัวแปรที่ศึกษา	72
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
	การวิเคราะห์ข้อมูล	74
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการรอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	80
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของ ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	85
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	95
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรง บันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	96
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
สรุปผลการวิจัย	116
อภิปรายผลการวิจัย	123
ข้อเสนอแนะ	130
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	140
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	161
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	165
ประวัติย่อของผู้วิจัย	180

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา	20
2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของทักษะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจ	36
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
4 แสดงระยะการวิจัย	77
5 ความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา	80
6 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจ	81
7 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา การสื่อสารวิสัยทัศน์	82
8 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นแบบอย่าง	83
9 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ	84
10 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
11 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวม	86
12 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ	87
13 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสื่อสารวิสัยทัศน์	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

14 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 องค์ประกอบการเป็นแบบอย่าง	90
15 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 องค์ประกอบการสนับสนุนทางอารมณ์ และจิตใจ	92
16 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม	95
17 แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	96
18 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O1 ผลลัพธ์หลัก KR 1.1	97
19 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O1 ผลลัพธ์หลัก KR 1.2	98
20 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O1 ผลลัพธ์หลัก KR 1.3	100

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก 02 ผลลัพธ์หลัก KR 2.1	102
22 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก 02 ผลลัพธ์หลัก KR 2.2	104
23 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก 03 ผลลัพธ์หลัก KR 3.1	106
24 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก 03 ผลลัพธ์หลัก KR 3.2	108
25 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก 03 ผลลัพธ์หลัก KR 3.3	110

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	24
3 ขั้นตอนการดำเนินวิจัย	76

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคปัจจุบันที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว บทบาทของการศึกษาได้กลายมาเป็นกลไกสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับความท้าทายของโลกยุคใหม่ การพัฒนาระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดความรู้หรือพัฒนาทักษะวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้กับผู้เรียน ครู และผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในกระบวนการนี้ แรงบันดาลใจ (Inspiration) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร โดยสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำที่เน้นผลลัพธ์เชิงบวกและแรงบันดาลใจ (Northouse, 2021) และสะท้อนให้เห็นจากงานวิจัยในบริบทการศึกษาของประเทศไทย และการสร้างแรงบันดาลใจในบริบทของการศึกษาจึงต้องครอบคลุมถึงการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

ในปัจจุบัน ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นความสำเร็จในองค์กร เนื่องจากผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจสามารถกระตุ้นความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กรอย่างยั่งยืน (Northouse, 2021; Kouzes & Posner, 2020) โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษา ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานครู และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสร้างความร่วมมือและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (สมชาย เทพแสง, คณิต สุขรัตน์ และเดชา พวงงาม, 2560) และมีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21

จากการเปลี่ยนแปลงข้างต้น ผลการจัดการระบบการศึกษาในประเทศไทย ยังคงเผชิญปัญหาที่ส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจในกลุ่มนักเรียน ครู และผู้บริหาร โดยพบว่าการขาดแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างแรงบันดาลใจและขาดตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดผลได้เป็นอุปสรรคสำคัญ งานวิจัยที่พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ช่วยให้สามารถประเมินความสามารถของผู้นำได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งยังขาดในบริบทการศึกษาของไทยในวงกว้าง (วิรัตกดี กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพียสา และวัลลิกา ฉลากบาง, 2567) นอกจากนี้ ผลการศึกษาระบุว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจสามารถเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ และในบริบทห้องเรียน ครูที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของนักเรียนยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนและช่วยแก้ปัญหาการขาดแรงบันดาลใจของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน (ปิยนุช แหวนเพชร, 2567)

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของระบบการศึกษาของไทยยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการที่ส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจในสถานศึกษาทั้งในกลุ่มนักเรียน ครู และผู้บริหาร โดยงานวิจัยในประเทศไทยพบว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นและยังขาดกรอบตัวชี้วัดที่ชัดเจนซึ่งสามารถใช้ประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง งานศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมที่ครอบคลุมหลายมิติ เช่น ความมองการณ์ไกล ความไว้วางใจ ความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วม ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม (วิรัตกดี กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพียสา และวัลลิกา ฉลากบาง, 2567) นอกจากนี้ งานวิจัยยังแสดงว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจสามารถส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้เกิดผลการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Kromsaenphim, W., Pheasa, A., & Chalabang, W., 2025) โดยในบริบทห้องเรียน ครูยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ นักเรียน โดยการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง (อนุสรรา สุวรรณวงศ์, 2560)

ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ เป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้น การกระตุ้นความคิด การสร้างพลังบวก และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร งาน ของ Bass & Avolio (2017) ระบุว่าผู้นำที่มีความสามารถในด้านนี้สามารถเปลี่ยนแปลง ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในเชิงบวกได้ อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจใน การทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ดีขององค์กรในภาพรวม รวมไปถึง การสร้างแรงบันดาลใจในทีมงานเกี่ยวข้องกับการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างความเชื่อมั่น และการส่งเสริม ศักยภาพของบุคคล ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Bass & Avolio, 2017) ในขณะเดียวกัน ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการ สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีพลังและสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงาน (Yukl, 2020) การวิจัยในประเทศไทยยังระบุว่าภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใน สถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรครูและนักเรียน ตลอดจนการส่งเสริม ความผูกพันในองค์กร โดยงานวิจัยเชิงปริมาณพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านการสื่อสารเชิงสร้างแรงจูงใจ การพัฒนา ความสามารถ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ (สุพิชญธิดา พิมพ์พา และคณะ, 2566) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยในบริบทอื่นที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติการเรียน การสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับนานาชาติ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของผู้นำ ในกระบวนการพัฒนาครูและนักเรียนอย่างชัดเจน (Kareem et al., 2023)

สถานการณ์ปัจจุบัน ระบบการศึกษาของไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลาย ด้าน ทั้งในแง่ของคุณภาพการจัดการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพในการดำเนินนโยบายทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำใน ลักษณะดังกล่าวมีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างแรงจูงใจภายใน และลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทของสังคมและการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจยังมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดี และการส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและ

การเรียนรู้อย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 (ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์, สมชาย เทพแสง และกฤษดา ผ่องพิทยา, 2566) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ปัจจุบันของภาวะผู้นำในสถานศึกษายังคงมีข้อจำกัดในหลายด้าน โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตาม หลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำ แบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2, n.d.) นอกจากนี้ สพป.นครพนม เขต 2 ยังได้จัดการประชุม ขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาและแนวทางการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อมอบนโยบายและชี้แจงแนวทางการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด โดยมีเป้าหมายใน การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, n.d.)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะ ผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทาง ในการพัฒนาทักษะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สามารถนำแนวทางไปพัฒนาด้าน การบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง การสนับสนุน ทางจิตใจและอารมณ์ และช่วยให้เกิดการบริหารจัดการที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาใน ภาพรวมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. กรอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
2. มีอะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทราบถึงกรอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ทราบสภาพที่เป็นจริงสภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และนำไปประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาได้แนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ในแต่ละระยะของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การเป็นแบบอย่าง และ 4) การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.2.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง

- 1.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน
 - 2) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา จำนวน 2 คน
 - 3) ครู จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครพนม เขต 2

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1.1 สภาพที่เป็นจริงของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครพนม เขต 2

2.1.2 สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครพนม เขต 2

2.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครพนม เขต 2

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จาก 181 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,899 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 1,719 คน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครพนม เขต 2, 2568, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 230 คน จำแนก เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และครูจำนวน 299 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์, 2568) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการ พัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครพนม เขต 2

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

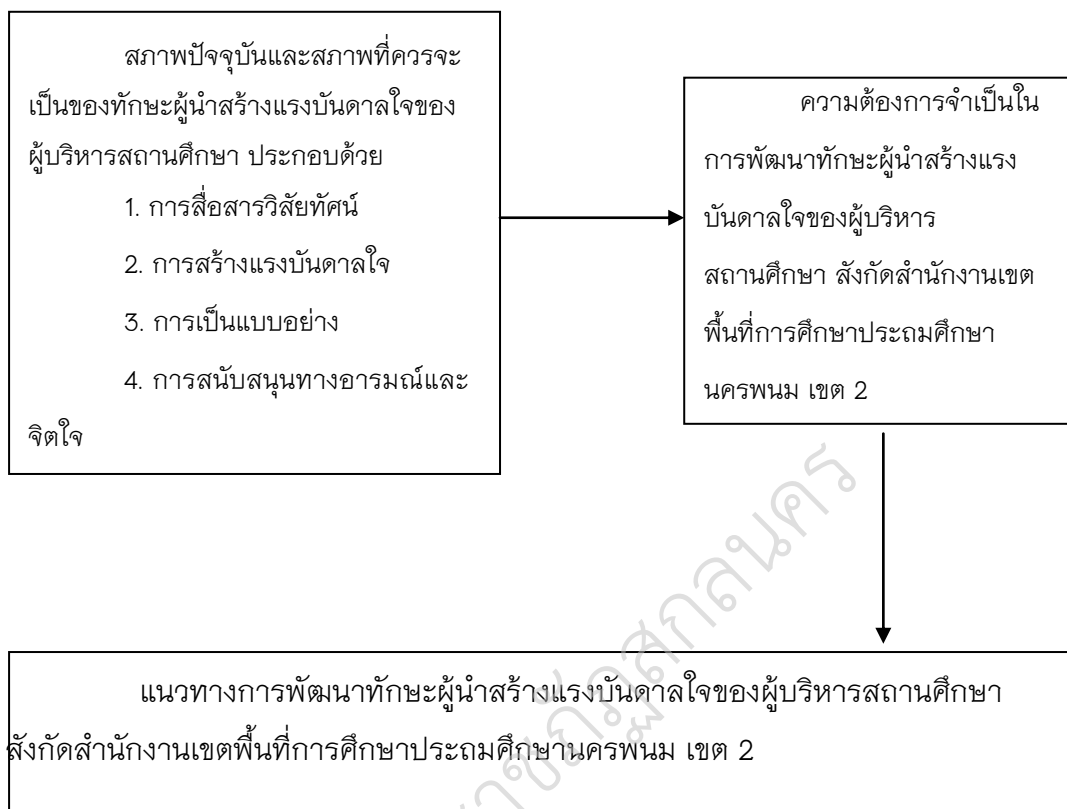
3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1) ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยของ นักวิชาการ ได้แก่ สมชาย เทพแสง (2560) ว ธีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2565); ปณิธาน ผ่านสอน (2566); ปองภพ ภูจอมจิตร (2566); ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์ (2566); Bass (2017); Judge & Piccolo (2021); Kouzes & Posner (2020); Northouse (2021); Yukl (2020) นำมาสังเคราะห์ได้ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การเป็นแบบอย่าง และ 4) การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ สามารถนำเสนอกรอบแนวคิดของการวิจัยดัง ภาพประกอบ 1

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็น ภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างบรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้เกิดความไว้วางใจให้กับผู้ตามหรือสมาชิกในทีม ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีพลัง แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายร่วมกันให้กับทีมอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาทีมไปสู่เป้าหมายสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่าง และ การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดแนวคิด และสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางของการทำงานที่ชัดเจน โดยมีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ การเปิดใจรับฟังด้วยใจที่เป็นกลาง สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากร ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลเห็นความสำคัญ ค้นพบเป้าหมาย จุดประกายความรู้สึกที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงาน มีทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ หรือแรงผลักดันที่ดีให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการผ่านสร้างบรรยากาศที่เอื้ออาทร ให้โอกาสสนับสนุนความสามารถในการทำงาน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.3 การเป็นแบบอย่าง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้บุคลากรได้เห็นหรือสามารถเลียนแบบได้ การสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดี ทัศนคติที่ดีจะช่วยให้พัฒนาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ช่วยกระตุ้นให้ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับฟังได้อย่างเหมาะสม สามารถประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานในชีวิตจริงในบริบทต่าง ๆ

1.4 การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ต้องการช่วยเหลือ เต็มเต็ม ให้กำลังใจ จากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติและส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ ส่งผลให้สามารถเผชิญกับปัญหา ความกดดัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยตรวจสอบและวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับเป้าหมายที่พึงประสงค์ เพื่อค้นหาปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ กระบวนการนี้ช่วยสนับสนุนการวางแผนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยในภาคของการศึกษา การประเมินนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครู บุคลากร และหลักสูตร โดยช่วยให้การจัดทำแผนงานสอดคล้องกับความต้องการจริงขององค์กรและผู้เรียน นอกจากนี้

ยังถือเป็นรากฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายระดับ เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์และปรับปรุงบริการในระดับองค์กรและชุมชนอย่างเหมาะสม

2.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง สถานการณ์หรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา โดยอ้างอิงจากข้อมูลเชิงประจักษ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นถึงปัญหา อุปสรรค และแนวโน้มของเรื่องนั้น ๆ ในบริบทที่กำหนด ในการศึกษาทางการศึกษา สภาพที่เป็นจริงช่วยชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสม การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงจึงเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนานโยบายและแนวทางแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามแนวคิด ทฤษฎี หรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นเป้าหมายหรือแนวทางที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น ในบริบทของการศึกษา สภาพที่ควรจะเป็นช่วยกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ กระบวนการเรียนการสอน หรือระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ได้รับมอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

4. ครู หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานราชการ หรือครูอัตราจ้าง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการหรือกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น แรงจูงใจ และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารแนวคิดได้อย่างมีพลัง เป็นแบบอย่างที่ดี และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวยังรวมถึงการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.2 ความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา
- 1.3 ความสำคัญของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา
- 1.4 องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. แนวทางการพัฒนาโดย การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

(Objectives and Key Results: OKRs)

- 3.1 ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ
- 3.2 ขั้นตอนของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

1. หลักการ แนวคิด ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจในทักษะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในทุกระดับ โดยผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจจะมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรและสมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจนั้นไม่เพียงแต่จะมีผลในระดับโลก แต่ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในระดับท้องถิ่น เช่น ประเทศ และองค์กรการศึกษา โดยการศึกษาทักษะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจได้รับการยอมรับในระดับสากลในบริบทของการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ การเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ท้าทาย (Northouse, 2018)

ประเทศไทย การสร้างแรงบันดาลใจในผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบุคลากรในภาครัฐและการศึกษา ผู้นำการศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยเสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งานศึกษาพบว่า การเป็นผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจที่เน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีผลต่อพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนและแรงจูงใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ (Smith, A., & Jones, B. (2024) ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงต้องตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรของตนและผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วิทยาการของเทคโนโลยี รวมทั้งพัฒนาครู บุคลากร และผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนา (วิกานดา พิณแพทย์, 2565)

การใช้ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้นำการศึกษาคควมีความสามารถในการกระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มุ่งมั่นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น ครูมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น และมีบรรยากาศในโรงเรียนในเชิงบวกสูงขึ้น (Serey, Phon, Hill, Sam, Em, & Pagilagan, 2025). โดยเฉพาะในการการสร้างรูปแบบความร่วมมือระหว่างครูช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (วัชรินทร์ เรืองสุขสุด, 2564)

การสร้างแรงบันดาลใจถือเป็นทักษะสำคัญของผู้นำการศึกษาในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในบริบทที่มีความท้าทาย ผู้นำสถานศึกษาที่สามารถ

สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรจะช่วยให้การดำเนินงานด้านการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ (Crawford et al., 2020) ในช่วงวิกฤติการศึกษาระดับอุดมศึกษา การตอบสนองเชิงกลยุทธ์ที่เน้นความร่วมมือ การพัฒนาแนวปฏิบัติร่วม และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมความร่วมมือและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในบริบทที่ท้าทาย (Crawford et al., 2020)

การสร้างแรงบันดาลใจในบริบทประเทศไทยเน้นบทบาทผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สื่อสารเป้าหมายได้อย่างมีพลัง และเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับการเสริมพลังอำนาจ การยอมรับคุณค่า และการให้กำลังใจแก่บุคลากร ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสร้างความร่วมมือและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (สมชาย เทพแสง, คณิต สุขรัตน์ และเดชา พวงงาม, 2560)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ในปัจจุบันแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์การและบุคลากรในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ทีมงานหรือบุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงาน โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจและการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

1.1 ความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

นักวิชาการและหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศกล่าวถึงนิยามความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจไว้อย่างหลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

กฤษฎา ผ่องพิทยา (2566) ได้ให้ความหมายทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานขององค์กร เพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้นสำหรับผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์ (2566) ให้ความหมายทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พลังในการขับเคลื่อนความคิด ทศนคติและมุมมองของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำพาองค์กรให้มุ่งสู่ความสำเร็จ

สมชาย เทพแสง (2566) ให้ความหมายทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจว่า หมายถึง เป็นทักษะที่ช่วยขับเคลื่อนให้คนมุ่งกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงเป็นการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม

ธนวัฒน์ ปริญาวาณิชย์ (2568) ได้ให้ความหมายทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครู มีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา กระตุ้นบุคลากรให้กระตือรือร้นในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถเพื่อเป็นที่ยอมรับ จนเกิดความภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง และสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bass (2006) ได้ให้ความหมาย ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะ จูงใจและสร้างพลังให้แก่ผู้ตาม ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง การให้ความหมายแก่งาน และการสร้างแรงจูงใจภายในให้พนักงาน/ผู้ตามมีความมุ่งมั่นและพร้อมทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมขององค์กร

Avolio (2018) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ตามมีการพัฒนาทางจิตวิทยาและสามารถเห็นคุณค่าในตนเอง

House (2018) ได้ให้ความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ทักษะของผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายอย่างชัดเจน สื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างมีพลัง และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่ใช้ในงานวิจัยด้านการบริหารจัดการและการศึกษา

Kouzes & Posner (2020) ให้ความหมายทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างบรรยากาศที่เชิงบวกและกระตุ้นให้ทีมมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

Northouse (2021) ได้ให้ความหมายทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสื่อสาร วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกเชื่อมั่นและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบนี้ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจ ภายใน สร้างบรรยากาศเชิงบวก สนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์เพื่อให้เกิดความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายร่วมกันให้กับทีมอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเองและนำพาทีมไปสู่เป้าหมายสูงสุด

1.2 ความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา

นักวิชาการและหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศกล่าวถึงนิยามความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจไว้อย่างหลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

สมชาย เทพแสง (2560) ได้กล่าวถึงนิยามความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะการคาดการณ์ของผู้นำในตั้งเป้าหมายในอนาคตขององค์กร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือชักนำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อให้อบรมบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ อีกทั้งเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นแก่บุคลากรที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2561) ได้กล่าวถึงนิยามความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะของผู้นำที่สามารถครอบครองจิตใจของผู้ตามผ่านความสัมพันธ์เชิงอารมณ์อันเนื่องมาจากการแสดงให้เห็นถึงจินตนาการและวิสัยทัศน์ที่ท้าทายการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจว่าสิ่งที่คาดหวังไว้นั้นจะสามารถบรรลุผลเป็นจริงได้

ปิยนุช ศิริโสภางษ์ (2566) ได้กล่าวถึงนิยามความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่ช่วยขับเคลื่อนให้คนมุ่งกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมถึงเป็นการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

Bass & Riggio (2018) ได้กล่าวถึงนิยามความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับค่านิยมของบุคคล

Avolio & Bass (2019) ได้กล่าวถึงนิยามความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะการกระตุ้นความกระตือรือร้นในงาน และยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร

DuBrin (2019) ได้กล่าวถึงนิยามความหมายของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ผู้นำสามารถกระตุ้นและกระตือรือร้นให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่สามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรและการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.3 ความสำคัญของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้หลายประการ ดังนี้

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2561) ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรและหมุ่คณะเสริมสร้างสามัคคีธรรมทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร เกื้อหนุนและจูงใจให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรและองค์กร ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้ผู้นำมีเป้าหมายที่

มีคุณค่า เกิดความมั่นใจ สามารถนำพาตนเองและบุคลากรเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงเพื่อให้งานปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่ง

วรรณพร ทองอร่าม (2565) ผู้นำจะประพटीในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร พัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

ปิยนุช ศิริโสภางษ์ (2566) ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรนำศักยภาพของตนมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนก่อให้เกิดพลังอำนาจจากภายในจิตใจ ซึ่งทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนความคิดและการกระทำของบุคลากรให้มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

Bass & Riggio (2018) ทักษะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นสมาชิกในทีมให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาในองค์กรและบรรลุเป้าหมาย

DuBrin (2019) ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นบวก ส่งเสริมความร่วมมือ และทำให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้อย่างหลากหลายและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

สมชาย เทพแสง (2560) กล่าวว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง 2) การมองโลกในแง่ดี 3) อ่อนน้อมถ่อมตน 4) เป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน 5) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร 6) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเมื่อมีโอกาส 7) ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ 8) รักและผูกพันในงาน และ 9) มีความฉลาดทางอารมณ์

วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2565) กล่าวว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือไว้ใจ 3) การกระตือรือร้น 4) การมองโลกในแง่ดี และ 5) การมีส่วนร่วม

ปณิธาน ผ่านสอน (2566) กล่าวว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความน่าไว้วางใจ 3) มองในแง่ดี และ 4) ความกระตือรือร้น

ปองภพ ภูจอมจิตร (2566) กล่าวว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความน่าไว้วางใจ 3) การมองโลกในแง่ดี และ 4) ความกระตือรือร้น

ปิยนุช ศิริโสภางษ์ (2566) กล่าวว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) ความเชื่อถือและการไว้วางใจ

Bass (2017) กล่าวว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน และ 3) การสร้างความเชื่อมั่น

Kouzes & Posner (2020) กล่าวว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน และ 2) การสร้างความเชื่อมั่น

Yukl (2020) กล่าวว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ 2) การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสังเคราะห์
องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ ทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สมชาย เทพแสง (2560)	วิรัตน์ ภิรมแสนพิมพ์ (2565)	ปณิธาน ผ่านสอน (2566)	ปองภพ ภูจอมเจียร (2566)	ปิยเชษฐ์ ศิริโรธภาพงษ์ (2566)	Bass (2017)	Kouzes & Posner (2020)	Yuki (2020)	Judge & Piccolo (2021)	Northouse (2021)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1.การมองโลกในแง่ดี											4	40	
-มองโลกในแง่ดี	√	√											
-มองในแง่ดี			√	√									
2.การอ่อนน้อมถ่อมตน											1	10	
-อ่อนน้อมถ่อมตน	√												
3.ความเชื่อมั่น											3	30	

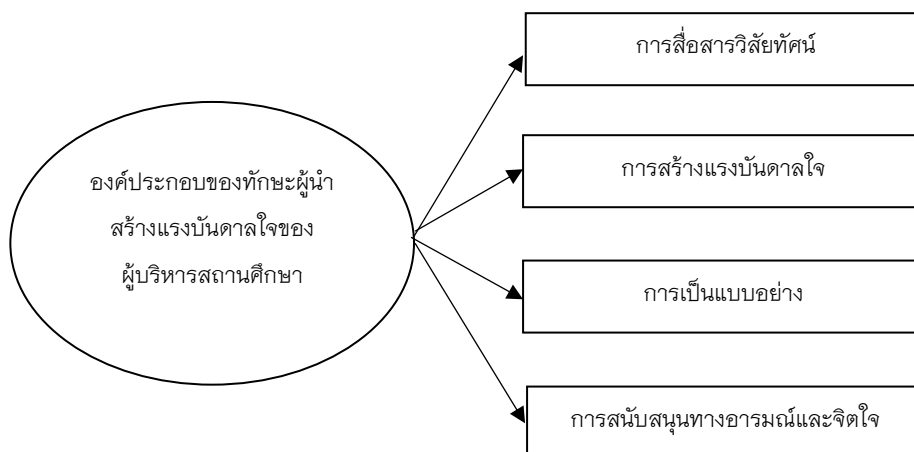
ตาราง 1 (ต่อ)

นักการศึกษาค้นที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ ทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สมชาย เทพแสง (2560)	วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2565)	ปณิธาน ผ่านสอน (2566)	ปองเทพ ภูจอมศิริตร (2566)	ปิยะนุช ศิริโสภางษ์ (2566)	Boss (2017)	Kouzes & Posner (2020)	Yuki (2020)	Judge & Piccolo (2021)	Northouse (2021)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
-ความเชื่อมั่นใน ตนเอง	√												
-การสร้างความ เชื่อมั่น						√	√						
4.การเป็น แบบอย่าง											6	60	√
-เป็นแบบอย่างที่ดี แกบุคลากร	√												
-การเป็น แบบอย่างที่ดี										√			
-ความน่าเชื่อถือ ไว้ใจ		√			√								
-ความน่าไว้วางใจ			√	√									
5.การสนับสนุน ทางอารมณ์และ จิตใจ											5	50	√
-ให้ความ ช่วยเหลือและ สนับสนุนเมื่อมี โอกาส	√												
-การสนับสนุน ทางอารมณ์และ จิตใจ								√					
-การเอาใจใส่ รายบุคคล										√			

ตาราง 1 (ต่อ)

นักการศึกษาคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ ทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	สมชาย เทพแสง (2560)	วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2565)	ปณิธาน ผ่านสอน (2566)	ปองภาพ ภูจอมศิริ (2566)	วิษณุพล ดีศิริโสภณพงษ์ (2566)	Boss (2017)	Kouzes & Posner (2020)	Yuki (2020)	Judge & Piccolo (2021)	Northouse (2021)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
10.การสร้างแรงบันดาลใจ											7	70	√
-การสร้างแรงบันดาลใจ					√					√			
-การเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน						√	√	√					
-เป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน	√												
-รักและผูกพันในงาน	√												
11.การทำงานเป็นทีม											1	10	
-ทำงานเป็นทีม					√								

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ที่ 50 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบ ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าร้อยละจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การเป็นแบบอย่าง 4) การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์ จากองค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การสื่อสารวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ให้ความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ ไว้หลายประการ ดังนี้

1.1 ความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์

ปณิธาน ผ่านสอน (2566) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารความต้องการ ที่สะท้อนถึงภาพอนาคตขององค์กรที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและสมาชิกองค์กร โดยสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นจริงในปัจจุบันและเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ การกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นขององค์กร วิสัยทัศน์นี้ช่วยชี้ทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีพลัง กระตุ้นความท้าทาย มีความทะเยอทะยาน และสามารถเกิดขึ้นได้จริง

ปิยนุช ศิริโสภางษ์ (2566) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถในการพูด การแสดงออก ที่ต้องการรวบรวมข้อมูล ปัญหา และอุปสรรคอย่างรอบด้านที่เป็นสิ่งสำคัญในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความเสี่ยงต่าง ๆ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์นี้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถกระจายและสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรทุกระดับในองค์กร ทำให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งสามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วศกร เพียรชนะ (2566) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึง การมองอนาคตอย่างรอบคอบและมุ่งสู่การพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่ พร้อมกับมีความกล้าที่จะปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริม อำนาจและความเป็นอิสระในการทำงานของบุคลากร ให้สามารถตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความรับผิดชอบและสร้างสรรค์

นิธิดา นาเสถียร (2567) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ต้องเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี มีการกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน สามารถกระจายความคิดให้บุคลากรยอมรับ และนำพาองค์การไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น

Collins (2016) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จจากความสำเร็จไปสู่ความยิ่งใหญ่ โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับทีมงาน

Kouzes & Posner (2017) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารที่ต้องการแสดงออกและมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในทีมงาน โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดแนวคิดและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และทิศทางของการทำงานที่ชัดเจน โดยมีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ การเปิดใจรับฟังด้วยใจที่เป็นกลาง สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากร ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้กล่าวถึงและให้ความสำคัญของ การสื่อสารวิสัยทัศน์ ดังนี้

ปณิธาน ผ่านสอน (2566) อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เปรียบเสมือน แผนภาพหรือพิมพ์เขียวของสภาพที่องค์กรต้องการไปถึงในอนาคต เพื่อให้ทุกคนสามารถ

ดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์เกิดจากการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ขององค์กรบนพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ร่วมกับการระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางแก้ไขและกำหนดทิศทางสู่สถานะองค์กรที่พึงประสงค์ วิสัยทัศน์ถือเป็นเรื่องของทุกคนในองค์กร แต่ไม่อาจเกิดขึ้นได้หากไม่ได้รับการปลูกฝังและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม

ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์ (2566) อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสื่อสารมีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สื่อสารสามารถเลือกวิธีการและช่องทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์แต่ละครั้ง ใช้ทักษะทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนอย่างเต็มประสิทธิภาพ เน้นการสื่อสารที่เห็นผลและสร้างความเข้าใจแก่ผู้รับสารอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ ยังสามารถประยุกต์เทคนิคและกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนติดตามและประเมินผลการสื่อสารให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วงศ์กร เพียรชนะ (2566) อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นสามารถในการวางกลยุทธ์เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน และการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ทั้งทิศทางและขอบเขตในการดำเนินงาน ซึ่งช่วยชี้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นิธิดา นาเสถียร (2567) อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้นำที่ต้องเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Senge (2018) อธิบายว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นส่วนสำคัญของการสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ช่วยสร้างกรอบการคิดและการกระทำที่มีทิศทางเดียวกันในองค์กร ผู้นำต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยลดความไม่แน่นอนและสร้างความมั่นใจในทิศทางขององค์กรได้

สรุปได้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจและความผูกพันในองค์กรหรือกลุ่มบุคคล วิสัยทัศน์ที่ถูกสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรมีทิศทางร่วมกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน

และรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายใหญ่ขององค์กร มีการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืน โดยผู้นำต้องสื่อสารด้วยความสม่ำเสมอและความจริงใจ เพื่อสร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้หลายประการ ดังนี้

2.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำตั้งใจสร้างขึ้นเพื่อกระตุ้นผู้ตาม โดยการให้ความหมายและท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะส่งเสริมจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้นและมีทัศนคติในแง่บวก รวมทั้งช่วยให้ผู้ตามเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนและสร้างความหวัง ผู้นำจะแสดงความมุ่งมั่นและการอุทิศตนต่อเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามสามารถมุ่งสู่เป้าหมายได้ นอกจากนี้ การสร้างแรงบันดาลใจมักเกิดจากการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งช่วยให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคของตนเองได้ รวมถึงส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการทำงาน

นลินี ศรพรหม (2550) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะสื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลสำเร็จ พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

ปริญญ์ ดันสกุล (2550) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างพลังภายในตนเองที่สามารถกระตุ้นการคิดและการกระทำของบุคคล โดยไม่ต้องพึ่งพาสิ่งเร้าภายนอก แรงบันดาลใจทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นและสามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะต้องมีการเสียสละบางสิ่งบางอย่าง แรงบันดาลใจจึงถือเป็นพลังภายในที่สำคัญ ช่วยเสริมศักยภาพการเป็นผู้นำและทำให้บุคคลไม่ถูกรอบงำโดยสิ่งแวดล้อมหรือเงื่อนไขภายนอก

บังอร วินธิสา (2566) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มมีการตั้งใจการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

วงศกร เพียรชนะ (2566) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความปกติใหม่ เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

Bakker & Demerouti (2018) การสร้างแรงบันดาลใจในงาน หมายถึง การสร้างความพึงพอใจและความมีส่วนร่วมผ่านการลดความตึงเครียดและเพิ่มพลังงานที่เป็นบวก

Higgins (2019) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกถึงกระบวนการที่จูงใจบุคคลให้ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นการจัดการสภาพแวดล้อมและการสื่อสารที่สร้างความชัดเจนและความเชื่อมั่น

Kouzes & Posner (2020) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจในบริบทของผู้นำ หมายถึง การสร้างความเข้าใจให้ผู้ติดตามเกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และสร้างความสัมพันธ์ที่เน้นความสำคัญของทีมและวิสัยทัศน์

Reeve (2020) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นทางจิตใจและอารมณ์ ที่ผลักดันให้บุคคลลงมือทำสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตและพัฒนาตนเอง

Ryan & Deci (2020) ได้ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตและงาน โดยเกิดจากการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญของมนุษย์

Grant (2021) ได้ให้ความหมาย แรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้และความพยายามที่จะคิดใหม่และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างคุณค่าและการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลเห็นความสำคัญ ค้นพบเป้าหมาย จุดประกายความรู้สึกที่

ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงาน มีทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ หรือ แรงผลักดันที่ดีให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการผ่านสร้างบรรยากาศที่เอื้ออาทร ให้โอกาสสนับสนุนความสามารถในการทำงาน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.2 ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้กล่าวถึงและให้ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

พัชรี ทองอำไพ (2560) อธิบายว่า แรงบันดาลใจในครูมีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพครูที่ได้รับแรงบันดาลใจจะมีความกระตือรือร้นและใส่ใจผู้เรียนมากขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ตามไปด้วย การส่งเสริมแรงบันดาลใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งยังส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในการประกอบวิชาชีพของครู

จรงค์ศักดิ์ พุมนวน (2562) อธิบายว่า ในบริบทของการทำงาน แรงบันดาลใจช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองมีแรงผลักดันในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรในระยะยาวแรงบันดาลใจยังส่งผลต่อความผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดแรงบันดาลใจในหมู่สมาชิก

ประภาวดี ทามนตรี (2562) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพลังทางจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เด็กที่มีแรงบันดาลใจจะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนทั้งด้านทักษะชีวิตและการคิดวิเคราะห์แรงบันดาลใจจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนครูจำเป็นต้องมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการจัดกิจกรรมที่มีความหมาย

Jones (2018) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการศึกษาช่วยส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน ซึ่งมีความยั่งยืนมากกว่าการให้รางวัลภายนอกและทำให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง ผ่านการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนความอยากรู้อยากเห็นและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน สภาพแวดล้อมเช่นนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนมีพลังใจที่จะคิดใหม่ เรียนรู้จากความผิดพลาด และพยายามพัฒนาตนเองต่อไป ส่งผลให้การเรียนรู้มีความหมายและนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

Steven D. Cohen (2020) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจไม่ใช่แค่การโน้มน้าวใจ แต่คือการจุดประกายทางอารมณ์อย่างลึกซึ้งซึ่งผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจจะ

สามารถชี้ให้เห็นเป้าหมายใหญ่ที่คนรู้สึกอยากมีส่วนร่วม การสื่อสารที่เปี่ยมด้วยพลังและความชัดเจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการปลุกใจแรงบันดาลใจช่วยให้ผู้ตามเชื่อว่าสิ่งที่ดูเหมือน “เป็นไปไม่ได้” อาจ “เป็นไปได้” จึงเป็นหัวใจของภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงโลก

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจถือเป็นวิธีการส่งเสริมพลังทางจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมและการพัฒนาของบุคคลในหลายบริบท ทั้งด้านการเรียนรู้ การทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน แรงบันดาลใจช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนหรือบุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนางานและนวัตกรรม ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและความรู้สึกคุณค่า ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการรับมือกับความท้าทายและปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การเป็นแบบอย่าง

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ให้ความหมายของการเป็นแบบอย่างไว้หลายประการ ดังนี้

3.1 ความหมายของการเป็นแบบอย่าง

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่าง หมายถึง พฤติกรรมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเป็นเลิศทางการสอนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครู ที่วัดได้จากองค์ประกอบ 1) ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

สุเมษย์ หนกหลัง (2560) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่าง หมายถึง ครูเป็นแบบอย่างในบริบทบริการชุมชน โดยมีพฤติกรรมและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับนักเรียนและชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ซึ่งสรุปลักษณะสำคัญของครูแบบอย่างได้แก่ เทคนิคการสอน การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน บุคลิกภาพ และความเข้าใจชุมชน

วีระกิจ สุวรรณพิทักษ์ (2564) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่าง หมายถึง ครูที่มีบทบาทเป็นแบบอย่างโดยตรง พบว่าลักษณะของ “ครูแบบอย่าง” จะต้องมีการแสดงออกถึง ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ความสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างของ

ผู้เรียน เทคนิค การสอนที่ดี ความเมตตาต่อผู้เรียน และลักษณะนิสัยที่ดีซึ่งสามารถเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

ทรัพย์สุรีย์ วงษา (2566) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่าง หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติของครูในด้านบุคลิกภาพทั่วไปที่สามารถกระตุ้นเตือนใจให้เกิดจิตสำนึกในการตั้งตนอยู่ในความดีงามทั้งทางกาย ทางวาจาและทางใจจนเกิดจิตสำนึกที่ดีในการรู้จักหน้าที่ของตนเองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2567) ได้ให้ความหมายการเป็นแบบอย่าง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีเป้าหมายร่วมกันในองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการประเมินผล พร้อมให้ความอิสระในการทำงาน

Ryan & Deci (2020) ได้ให้ความหมายว่า การเป็นแบบอย่าง หมายถึง การเป็นแบบอย่างในกระบวนการเรียนรู้ช่วยสนับสนุนความต้องการพื้นฐานในการมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การที่ผู้เรียนมีแบบอย่างที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้พวกเขารู้สึกมีพลังในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่าง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร และเป็นคุณลักษณะที่ต้องการให้บุคลากรได้เห็นหรือสามารถเลียนแบบได้ การสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดี ทศนคติที่ดีจะช่วยให้พัฒนาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ช่วยกระตุ้นให้ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับฟังได้อย่างเหมาะสม สามารถประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานในชีวิตจริงในบริบทต่างๆ

3.2 ความสำคัญของการเป็นแบบอย่าง

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้กล่าวถึงและให้ความสำคัญของการเป็นแบบอย่าง ดังนี้

ธนพล จันทร์เจริญ (2562) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างของผู้นำองค์กร ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและแรงจูงใจในพนักงาน ซึ่งแบบอย่างที่ดีจะส่งเสริมการสื่อสารค่านิยมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงออกของผู้นำที่สอดคล้องกับคำพูดช่วยเพิ่มความไว้วางใจในทีมงาน และพฤติกรรมแบบอย่างช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่ม

ความมั่นใจในการดำเนินงานผู้นำที่เป็นแบบอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

สุพจน์ สุนทรเวช (2563) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ผู้นำใช้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในทีมงาน แบบอย่างที่ดีช่วยสะท้อนค่านิยมและพฤติกรรมที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นจริง บุคลากรจะเรียนรู้และเลียนแบบพฤติกรรมจากผู้นำที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ และการเป็นแบบอย่างยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืน ซึ่งผู้นำควรตระหนักถึงอิทธิพลของตนในการสร้างพฤติกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมายองค์กร

อุษณีย์ ศรีสุข (2564) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูหรือผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างจะกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม ซึ่งพฤติกรรมของผู้ใหญ่ในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่ได้จะนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การเป็นแบบอย่างที่ดีจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ องค์กรจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะแบบอย่าง

Kouzes & Posner (2018) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในทีมงาน ซึ่งผู้นำต้องแสดงความสม่ำเสมอระหว่างคำพูดและการกระทำเพื่อรักษาความน่าเชื่อถือ และการเป็นแบบอย่างยังช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างเป็นกลไกสำคัญที่ผู้นำและบุคลากรใช้ในการส่งเสริมพฤติกรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมที่ต้องการในองค์กรหรือชุมชน แบบอย่างที่ดีช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในกลุ่มผู้ตาม การแสดงออกที่สอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำของผู้นำส่งผลให้เกิดความผูกพันและความมั่นใจในเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ การเป็นแบบอย่างยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการสังเกตและเลียนแบบ ทำให้บุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรสามารถพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ไว้หลายประการ ดังนี้

4.1 ความหมายของการสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์

วิจิตรา บุรณศรีกุล (2558) หมายถึง การให้การช่วยเหลือที่มุ่งเสริมสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางอารมณ์ ควบคู่ไปกับการให้ข้อมูลหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ โดยอาศัยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจต่อกัน ทั้งนี้ การสื่อสารโดยใช้คำถามปลายเปิดนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเปิดโอกาสให้บุคคลได้สะท้อนความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ของตนเอง อันส่งผลให้ระดับความวิตกกังวลลด

ณัฐริกา เจริญตะคุ (2563) หมายถึง การส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขเชิงบวกของบุคคล เนื่องจากเมื่อบุคคลได้รับการส่งเสริมให้ตระหนักรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง จะช่วยให้สามารถควบคุมและรับมือกับสถานการณ์ทางอารมณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถทำความเข้าใจและประมวลประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล ส่งผลให้เกิดการรับรู้ความรู้สึกเชิงบวกเพิ่มมากขึ้น และนำไปสู่การมีความอยู่ดีมีสุขทางจิตใจในระดับที่สูงขึ้น

ชุตินา จิรวิญญูเกรียงไกร (2564) หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงการรับรู้และการประเมินการดำเนินชีวิตของตนเองในเชิงบวก บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์อย่างเหมาะสมมักเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ สามารถเข้าใจและยอมรับตนเองได้มากขึ้น มีความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมองเห็นคุณค่าและความหมายของชีวิต มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวและจัดการกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ต้องการช่วยเหลือ เต็มเต็ม ให้กำลังใจ จากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติและส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ ส่งผลให้สามารถเผชิญกับปัญหา ความกดดัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้กล่าวถึงและให้ความสำคัญของการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ดังนี้

วิมลวรรณ และคณะ (2563) กล่าวว่า การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจมีความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคคล โดยเฉพาะในช่วงวัยรุ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน หากปัญหาสุขภาพจิตไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและคุณภาพชีวิตได้ นอกจากนี้ยังอาจนำไปสู่ปัญหาด้านการเรียน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การใช้แอลกอฮอล์ หรือสารเสพติด การขาดการสนับสนุนที่เหมาะสมยังเพิ่มความเสี่ยงต่อการทำร้ายตนเอง หรือการฆ่าตัวตายได้ ดังนั้น การให้การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเติบโตทางจิตใจและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว

นันทกา สุปรียาพร (2567) กล่าวว่า การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถดูแลและช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาสุขภาพจิตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ความสามารถในการให้การช่วยเหลือดังกล่าวขึ้นอยู่กับระดับความรู้ด้านสุขภาพจิตของครู รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการประเด็นด้านสุขภาพจิต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียน เมื่อครูมีความตระหนักรู้และมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง ย่อมสามารถให้การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจแก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้เรียนที่เผชิญปัญหาสุขภาพจิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทวีรัตน์ รุ่งสิทธิวัฒน์ (2568) กล่าวว่า ความสำคัญของการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจสะท้อนให้เห็นผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้อารมณ์และความสามารถในการจัดการความเครียด ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจอย่างเหมาะสม จะช่วยให้เกิดการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้สามารถจัดการกับความเครียดและสถานการณ์กดดันต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน เมื่อบุคคลมีความสามารถในการจัดการความเครียดได้ดี ก็จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวถือเป็นวงจรเชิงบวกที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางอารมณ์ และนำไปสู่การพัฒนาสุขภาวะทางจิตใจที่ดีในระยะยาว

ปฐมาภรณ์ สว่างวงศ์ (2568) กล่าวว่า ความสำคัญของการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการให้คำปรึกษา ซึ่งมีผลต่ออารมณ์และความรู้สึกของนักศึกษาในบริบทของสังคมไทย การศึกษาประเด็นดังกล่าวช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบพื้นที่ให้คำปรึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ นอกจากนี้ยังช่วยให้เห็นถึงคุณค่าและประโยชน์เชิงปฏิบัติสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจารย์ที่ปรึกษา บุคลากรด้านแนะแนวนักออกแบบ และผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะทางจิตใจของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

Maslach & Leiter (2018) กล่าวว่า การสนับสนุนทางจิตใจในองค์กรช่วยป้องกันภาวะหมดไฟ (burnout) และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ของพนักงานจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งการสนับสนุนเชิงบวกจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และยังช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร อีกทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนด้านจิตใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อพัฒนาการและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในทุกช่วงวัย ไม่ว่าจะเป็นในบริบทการศึกษา หรือการทำงาน การสนับสนุนที่เหมาะสมช่วยเพิ่มความมั่นใจในตนเอง ลดความเครียด และป้องกันปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะหมดไฟ (burnout) ทั้งนี้การสนับสนุนเชิงบวกจากครู ผู้นำ หรือเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและอบอุ่นทางอารมณ์ ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายได้ดีขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และความร่วมมือในองค์กรหรือกลุ่มผู้เรียน ทำให้องค์กรและชุมชนมีความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของทักษะผู้นำสร้าง
แรงบันดาลใจ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การสื่อสาร วิสัยทัศน์	ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอด แนวคิดและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกัน ในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและ ทิศทางของการทำงานที่ชัดเจน โดยมีทักษะใน การสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ การเปิดใจรับฟังด้วยใจที่เป็น กลาง สามารถรับรู้ถึงความต้องการของ บุคลากร ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิด การมีส่วนร่วมและตั้งใจในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.1 ถ่ายทอดแนวคิด และสร้างความเข้าใจที่ ชัดเจนร่วมกันในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางของการทำงานที่ชัดเจน 1.2 มีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ 1.3 เปิดใจรับฟังความต้องการของบุคลากรด้วยใจ ที่เป็นกลาง 1.4 สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากรที่ สื่อสารด้วยการพูด 1.5 ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการมีส่วน ร่วมและตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การสร้างแรง บันดาลใจ	ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นและ ส่งเสริมให้บุคคลเห็นความสำคัญ ค้นพบ เป้าหมาย จุดประกายความรู้สึกที่ก่อให้เกิด การพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงาน มี ทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ หรือแรงผลักดัน ที่ดีให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการ ผ่านสร้างบรรยากาศที่เอื้ออาทร ให้โอกาส สนับสนุนความสามารถในการทำงาน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	2.1 กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญ ค้นพบเป้าหมาย จุดประกายความรู้สึกที่ก่อให้เกิด การพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงาน 2.2 มีทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ ที่ดีต่อ บุคลากรในองค์กรให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการ ดำเนินการ 2.3 สร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทรพึ่งพา อาศัยกันระหว่างบุคลากรในองค์กร 2.4 ให้โอกาสสนับสนุนความสามารถในการ ทำงาน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็ม ศักยภาพ
3. การเป็น แบบอย่าง	ความสามารถของผู้บริหารในการแสดง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้ บุคลากรได้เห็นหรือสามารถเลียนแบบได้ การสร้างเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดี ทัศนคติที่ดีจะช่วยให้พัฒนาเป็นบุคลากรที่มี คุณภาพ ช่วยกระตุ้นให้ตัดสินใจจากข้อมูลที่ ได้รับฟังได้อย่างเหมาะสม สามารถประเมิน จุดบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้ การปฏิบัติงานในชีวิตจริงในบริบทต่าง ๆ	3.1 การแสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ ต้องการให้ผู้อื่นได้เห็นหรือสามารถเลียนแบบ 3.2 สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร 3.3 แสดงแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร 3.4 ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับฟังได้อย่าง เหมาะสม 3.5 ประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาให้การปฏิบัติงานในชีวิตจริงในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4. การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ	ความสามารถของผู้บริหารที่ต้องการช่วยเหลือ เติมเต็ม ให้กำลังใจ จากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติและส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ ส่งผลให้สามารถเผชิญกับปัญหา ความกดดัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการฟื้นฟูสุขภาพจิตใจให้แก่บุคลากร และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.1 ช่วยเหลือ เติมเต็ม ฟื้นฟูสุขภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ
		4.2 ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน
		4.3 ส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ เชื่อถือได้
		4.4 เผชิญกับปัญหา ความกดดัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการฟื้นฟูสุขภาพจิตใจให้แก่บุคลากร
		4.5 พัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงานให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

กนกกาญจน์ สุริยนา (2566) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการค้นหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือ อยากให้เป็น แล้วนำผลของความแตกต่างไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น

พลชัย ชุมปัญญา (2566) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นกับ

สภาพที่ควรจะเป็น และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น นำมาสู่การตัดสินใจ วางแผนการกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ธาราชัย ห้วยคอกหอม (2568) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหา และดำเนินงานให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็น หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยตรวจสอบและวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับเป้าหมายที่พึงประสงค์ เพื่อค้นหาปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ กระบวนการนี้ช่วยสนับสนุนการวางแผนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยในภาคของการศึกษา การประเมินนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครู บุคลากร และหลักสูตร โดยช่วยให้การจัดทำแผนงานสอดคล้องกับความต้องการจริงขององค์กรและผู้เรียน นอกจากนี้ยังถือเป็นรากฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายระดับ เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์และปรับปรุงบริการในระดับองค์กรและชุมชนอย่างเหมาะสม

2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565) ได้เสนอขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นว่า ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลเกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

เรืองรงค์ ดวงดีแก้ว (2565) ได้เสนอขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นว่าประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลเกี่ยวข้องที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

จิราพร ทาระกะจัด (2566) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย คำถามการวิจัย ขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น กรอบการวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน ซึ่งคุณภาพของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการวิจัย หากเลือกวิธีการที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ผลการประเมินไม่มีความตรงขาดความน่าเชื่อถือและส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาองค์กรหรือบุคลากร ดังนั้นในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยจึงต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติและหลักวิธีการดังกล่าวเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมได้

วิชญ์กรณ์ บุญเฮ้า (2566) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 5) การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และ 6) การใช้ผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

อนุชา สามุงคุณ (2566) กล่าวว่า ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและคำถามที่ใช้ในการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น และการกำหนดกรอบการวิจัย การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะข้อมูล เครื่องมือเก็บข้อมูล ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน ซึ่งคุณภาพของผลการวิจัยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หากไม่เหมาะสมจะทำให้ผลที่ได้ไม่มีความตรงขาดความน่าเชื่อถือ และส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาองค์กรหรือบุคลากร ผู้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติและหลักวิธีการดังกล่าวเพื่อให้สามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมได้

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมาย ขอบเขต และกลุ่มเป้าหมายของการประเมิน ต่อด้วยการกำหนดเนื้อหา ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมรวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจึงจัดลำดับความต้องการจำเป็น จัดทำรายงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ทั้งนี้คุณภาพของผลการประเมินขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของวิธีการที่เลือกใช้ หากดำเนินการ

ไม่สอดคล้องกับหลักวิชาการอาจทำให้ผลการประเมินขาดความน่าเชื่อถือและไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงการวัดและประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุมิล ว่องวาณิช (2562) ได้สรุปว่า การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาเหตุผลและวิธีแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงอันดับ (sort) โดยเรียงจากสำคัญมากไปหาน้อย เพื่อที่จะได้ระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไขปัญาก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีที่ดีควรเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่สำคัญผู้ทำการวิจัยต้องทราบความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของกลุ่มเป้าหมายใด ซึ่งเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบคำถามที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ โดยแต่ละวิธีมีวิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เนื่องจากออกแบบการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น โดยอิงพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) โดยมีวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ซึ่งพบว่าเป็นวิธีที่ใช้กันมาก ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I=Importance$) ของข้อความนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับ

การตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ยคือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่เข้าใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (difference score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย วิธีนี้จึงเป็นที่วิจารณ์กันว่าข้อรายการหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวัง (expected หรือ what should be) สูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช่ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากว่าข้อรายการนั้นมีระดับบรรลุความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริง (what is) สูงด้วย ในขณะที่บางข้อรายการซึ่งไม่ได้เป็นข้อที่มีระดับความคาดหวังสูง (สำคัญน้อยกว่า) แต่ระดับสัมฤทธิ์ผลหรือสภาพที่เป็นจริงต่ำอาจเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงกว่า ด้วยข้อจำกัดของวิธีนี้จึงทำให้นักวิชาการคิดหาวิธีอื่นที่เรียกว่าวิธี Priority Needs Index (PNI) เหมาะสมกว่ามาใช้แทนโดยใช้น้ำหนักความสำคัญให้กับระดับที่คาดหวังเป็นตัวถ่วงคะแนน

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่

ช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการและสูตรการคำนวณการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นด้วยวิธีนี้ในการดำเนินการวิจัย

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธี หาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ $(I - D)$ แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ ด้วยการหาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ฉบับปรับปรุง โดยได้มาจากผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริง หากดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง มีค่ามาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก

ขวัญฤดี กล้วยสิงห์ (2566) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อการนำไปวิเคราะห์ถึงสาเหตุ และนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญห กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นต้องอาศัยการจัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปสู่การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญห และหาค่าของความต้องการจำเป็นของสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ต้องการพัฒนา ถ้ามีความแตกต่างกันสูงเป็นไปได้ว่าควรได้รับการแก้ไขปัญห ปรับปรุง หรือการพัฒนา เป็นลำดับแรก

อนุชา สามุงคุณ (2566) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายและมีบทบาทสำคัญในกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น โดยเป็นการนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นมาเปรียบเทียบและเรียงลำดับจากความสำคัญและความเร่งด่วนมากไปหาน้อย เพื่อใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนาอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ที่มีระดับสูงสะท้อนถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเป็น

ลำดับแรก ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อให้การตัดสินใจเชิงนโยบายและการวางแผนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. แนวทางการพัฒนาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

(Objectives and Key Results: OKRs)

มีนักวิชาการกล่าวถึงการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (Objectives and Key Results: OKRs) ดังนี้

3.1 ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ [NSTDA] (2563) ให้ความหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ คือ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ โดย การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เป็น กรอบแนวคิดสำหรับการบริหารจัดการองค์กรที่เน้นเป้าหมายในเรื่องที่สำคัญ

วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ท้าทาย สิ่งที่ต้องการได้ ต้องการทำให้ ต้องการเห็น ต้องการบรรลุ หรือต้องการส่งมอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถวัดผลได้

ผลลัพธ์หลัก (Key Result) หมายถึง ผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่าบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร ในหลักการของ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ จะเน้นวัดเฉพาะเรื่องสำคัญที่ต้องการบรรลุในช่วงเวลานั้น ๆ และเป็นรูปธรรม เพื่อใช้ประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2564) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ที่นำเสนอเป็นเพียง “ตัวอย่างหรือแนวคิด” เท่านั้น ไม่ได้หมายความว่าทุกสถานศึกษาจะต้องมี ดังนั้นสถานศึกษาใดที่คิดว่าวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์หลักในข้อใดไม่เหมาะสม ก็สามารถปรับให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้ตามหลักการของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ แล้วผู้ปฏิบัติงานควรจะเป็นคนตั้งขึ้นมาเอง ไม่ใช้การบังคับจากผู้บริหารแต่ประการใด แต่ผู้บริหารก็สามารถให้ข้อคิดเห็นได้ในกรณีที่มีความเห็นว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญที่ตั้งมานั้นไม่ตรงกันกับองค์กร โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ไม่ใช่เครื่องมือในการประเมินผลการทำงานของครูและอาจารย์ หรือผู้บริหาร แต่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) มากกว่า ดังนั้นข้อเสนอสำหรับสถานศึกษาจึงเสนอให้แยกการใช้ออกจากระบบการประเมินผล การแยกการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ออกจากระบบการประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือน จะมีข้อดีอยู่ 2 ประการคือ ทุกคนจะกล้าที่จะ

ตั้งการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญที่มีความท้าทาย เนื่องจากถึงแม้ว่าจะไม่สามารถทำได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะได้ส่งผลใด ๆ ต่อเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้น

อีกประการหนึ่งคือ การที่การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินผล จะทำให้ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น อาจจะเลือกทำอะไรก็ตามปกติอาจจะไม่กล้าทำ เพราะกลัวว่าจะได้คะแนนประเมินที่ดี และความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมเหล่านี้ อาจจะมีส่วนช่วยทำให้การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นก็เป็นไปได้ ถึงแม้ว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญจะไม่ถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการทำงานของครูและอาจารย์หรือผู้บริหารโดยตรง แต่ก็เปรียบเสมือนผลงานของครูและอาจารย์ รวมทั้งผู้บริหาร เป็นผลงานที่จับต้องได้วัดผลได้ และยังถือว่ามีความสำคัญในการทำงานอยู่เช่นกัน

Mifthachul Cholifah (2025) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เป็นระเบียบวิธีในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance management methodology) ที่ช่วยให้การตั้งเป้าหมายมีความชัดเจน และสามารถวัดผลได้ โดยจะช่วยสนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพทั้งของบุคลากรและองค์การ อย่างไรก็ตามการใช้งานจริงมักพบอุปสรรค เช่น ความเข้าใจที่ไม่เพียงพอและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้ต้องมีการวางแผนและการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจังเพื่อให้การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์บทบาทในบริบทการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์การ โดยใช้วิธีแบบ SLR (Systematic Literature Review) และวิธีการคัดเลือกด้วยวิธี PRISMA เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ การศึกษานี้ระบุว่า OKRs เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานแต่ต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดีที่สุด

สรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ หมายถึง กรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่มุ่งกำหนดเป้าหมายที่สำคัญและสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน โดยมีวัตถุประสงค์ที่ท้าทาย และสะท้อนสิ่งที่ต้องการบรรลุ ขณะที่ผลลัพธ์หลักที่ใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์นั้น ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรหรือสถานศึกษา โดยไม่ใช่เป็นเครื่องมือประเมินผลเพื่อลงโทษหรือให้รางวัลโดยตรง แต่ใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการเพิ่มผลิตภาพ ทั้งนี้ การนำการกำหนดวัตถุประสงค์และ

ผลลัพธ์สำคัญไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากผู้บริหาร

3.2 ขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ

มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนการนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ (Objectives and Key Results: OKRs) ดังนี้

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2564) ขั้นตอนการออกแบบระบบการกำหนด วัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ นั้นจะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การออกแบบวัตถุประสงค์ และการออกแบบผลลัพธ์หลัก

3.2.1. การออกแบบวัตถุประสงค์ ลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ดีมีดังต่อไปนี้

- 1) สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระดับบน กล่าวคือ การออกแบบวัตถุประสงค์จะต้องเริ่มต้นจากวัตถุประสงค์ในระดับองค์กรก่อน และค่อย ๆ ถ่ายลงมาในระดับหน่วยงานไปจนถึงระดับพนักงานต่อไป
- 2) วัตถุประสงค์ควรมีจำนวนไม่เกิน 3 - 5 ข้อ เท่านั้น เนื่องจากการกำหนด วัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ มักจะถูกทำในช่วงเวลารายปีและรายไตรมาส (สำหรับ ระดับองค์กรจะมีทั้ง 2 ช่วง แต่ละระดับล่างลงมามักจะนิยมทำเฉพาะรายไตรมาส) ดังนั้น จึงไม่ควรมีวัตถุประสงค์จำนวนมากจนเกินไป ซึ่งจะเป็นการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดไปทำทุก ๆ เรื่องพร้อม ๆ กัน อันจะทำให้ไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้

3) วัตถุประสงค์จะมีลักษณะในเชิงคุณภาพกล่าวคือยังไม่ต้องมีตัววัดที่ ชัดเจน เช่น อาจจะบอกว่าจะเป็นอย่างที่มุ่งเน้นการให้การศึกษาที่เป็นเลิศ อย่างนี้ เป็นต้น

4) วัตถุประสงค์ที่ดีควรสร้างแรงบันดาลใจให้อยากที่จะทำไม่ใช่ว่าการเอางาน ประจำทั่ว ๆ ไปที่ไม่มีความสำคัญมากนักมาใส่เป็นวัตถุประสงค์เป็นจำนวนมาก ยกตัวอย่างเช่น จะพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้เป็นเลิศ จะเป็นวัตถุประสงค์ที่ดีกว่า เขียนแค่ว่าจะสอนหนังสือ เป็นต้น

3.2.2. การออกแบบผลลัพธ์หลัก

ตามที่ได้กล่าวถึงในขั้นตอน ผลลัพธ์หลักจะเป็นจะเป็นการวัดว่า เมื่อไรเราถึง บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผลลัพธ์หลักที่ดีจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มีความชัดเจน วัดผลได้ไม่มีความคลุมเครือ

2) มีจำนวนไม่มากนัก โดยทั่วไปจะมีไม่เกิน ผลลัพธ์หลักต่อวัตถุประสงค์

3) ผลลัพธ์หลัก อาจจะวัดผลลัพธ์ที่ต้องการเลย เช่น คะแนน O – NET เฉลี่ยของโรงเรียนดีขึ้น 10% หรือจะวัดเป็นลักษณะของโครงการ เช่น จะดำเนินการ โครงการเพิ่มความรู้ทางด้าน STEM ให้กับนักเรียนให้ได้ครบ 100% ในเทอมนี้ อย่างนี้เป็น ต้น โดยปกติแล้วหากเริ่มเป็นลักษณะของโครงการแล้วในระยะเวลาถัดไปก็มักจะต้อง ออกแบบให้เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการ

4) ควรหลีกเลี่ยงการตั้งกิจกรรมทั่ว ๆ ไปให้เป็นผลลัพธ์หลัก เพราะ กิจกรรมเป็นการกระทำ แต่ไม่ได้เป็นผลลัพธ์ด้วยตัวของมันเอง หลีกเลี่ยงการใช้คำว่า วิเคราะห์ เข้าร่วม ช่วยเหลือ เพราะคำเหล่านี้บ่งบอกว่าเป็นกิจกรรม แต่ไม่ได้บ่งบอกถึง ผลลัพธ์ ให้ถามต่อว่าวิเคราะห์ไปเพื่ออะไร เข้าร่วมไปทำไม หรือช่วยเหลือเพื่อผลลัพธ์ใด เป็นต้น

5) ผลลัพธ์หลักจะต้องวัดผลได้ง่าย มีความชัดเจนด้วยตัวของมันเอง ดังนั้น หากเราเขียนผลลัพธ์ว่าประสิทธิภาพของครูต้องได้ 100% ต้องให้แน่ใจว่าจะวัด ประสิทธิภาพ ได้อย่างไร ใช้วิธีไหนแล้ว 100% จะถูกคำนวณมาได้อย่างไร เป็นต้น

6) ในการเขียนผลลัพธ์หลักนั้น จะต้องมีการออกแบบค่าเป้าหมายด้วย และค่าเป้าหมายนั้นจะต้องมีความท้าทายแต่เป็นไปได้ เช่น สมมติว่าผลลัพธ์หลัก คือ ร้อยละของการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน การตั้งเป้าหมายเพียงแค่ว่า จะมีนักเรียนอ่าน ออกเขียนได้เพียง ร้อยละ 10 ของนักเรียนทั้งหมด แบบนี้ถือว่าเป็นค่าเป้าหมายที่ไม่ท้าทาย (ในกรณีของโรงเรียนทั่ว ๆ ไปอันนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน) อย่างไรก็ตามในส่วน นี้ หลายคนอาจจะกังวลใจว่า หากตั้งเป้าหมายไว้สูงมาก ๆ แล้วทำไม่ได้ จะโดนลงโทษ หรือไม่ คำตอบคือ ระบบการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ไม่นำเอาค่า เป้าหมายนั้นมาวัดว่าถึงหรือไม่ หากไม่ถึงจะลงโทษ ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดในเรื่องนี้ ต่อไป

7) ในการใช้การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ใน Google จะปรับ คะแนนของผลลัพธ์หลักแต่ละตัวให้อยู่ในช่วงคะแนน 0 – 1 โดย 0 แปลว่าไม่ได้ผลลัพธ์นั้น เลย และ 1 แปลว่าได้ผลลัพธ์อย่างดีที่สุด อย่างไรก็ตาม Google ได้ให้ข้อคิดว่า แต่ละคน ควรจะได้คะแนนเพียงแค่ว่า 0.6 – 0.7 เท่านั้นเพราะหากได้ 1 เต็มตลอด อาจจะสะท้อนว่า การตั้งเป้าหมายนั้นอาจจะไม่ท้าทายเพียงพอก็เป็นได้ เมื่อออกแบบ การกำหนด

วัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญแล้ว ควรจะต้องการทดสอบอีกครั้งเพื่อให้แน่ใจว่ามีความเหมาะสม โดยมีรายการที่ควรทดสอบดังต่อไปนี้

7.(1) การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญที่ตั้งขึ้นมาควรจะต้องมีความท้าทายคือไม่ง่ายจนเกินไป แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องไม่ยากจนกระทั่งเป็นไปได้

7.(2) ผลลัพธ์หลักจะต้องวัดผลได้ชัดเจน

7.(3) การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญที่ตั้งขึ้นมาควรมีความสอดคล้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญในระดับบน (Vertical Alignment) และ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญในระหว่างหน่วยงาน (Horizontal Alignment)

7.(4) การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไม่ใช่กิจกรรมที่ต้องดำเนินการแต่เป็นการตั้งวัตถุประสงค์พร้อมทั้งผลลัพธ์หลักที่วัดผลได้ชัดเจน

สำหรับขั้นตอนการนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้นั้น เพื่อลดความซ้ำซ้อน จะขอเสนอเฉพาะในส่วนข้อเสนอแนะการใช้ในสถานศึกษา เพื่อเป็นตัวอย่างแนวทางในการออกแบบของสถานศึกษา และที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 ตัวอย่าง ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของคุณครู 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของผู้บริหาร 3) การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของฝ่ายวิชาการและวิจัย และ 4) การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของอาจารย์

3.2.3 การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ สำหรับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จะมีลักษณะที่ค่อนข้างแตกต่างจากโรงเรียน ในการออกแบบก็จะทำตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาในแต่ละส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ผู้เรียนรู้ (Learner Person) คือ ผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงและมีคามเป็นผู้นำเพื่อสร้างสัมมาอาชีพที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

(2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Co-Creator) คือ ร่วมแก้ปัญหาสังคม การบูรณาการข้ามศาสตร์ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเพิ่มโอกาสและมูลค่า แก่ตนเอง สังคมส่วนรวม และประเทศ

(3) พลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) คือ ผู้ที่กล้าต่อต้านการกระทำในสิ่งที่ไม่ดี ให้คุณค่ากับความรู้ความสามารถ ร่วมมือสร้างสรรค์การพัฒนาที่ยั่งยืน ขจัดความขัดแย้งและสร้างสันติสุขทั้งในสังคมไทยและโลก

3.2.3.1 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) อธิบายถึง ขั้นตอนหลักในการนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การทำความเข้าใจในแนวคิดของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เพื่อให้การนำไปใช้เกิดผลสูงสุด สถานศึกษาควรทำความเข้าใจในแนวคิดให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ไม่เช่นนั้น หากมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนแล้วจะทำให้เกิดความสับสนในองค์กร

2. เริ่มต้นออกแบบการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ผู้บริหารระดับสูงสุดของสถานศึกษาจะต้องออกแบบเป็นของสถานศึกษาขึ้นมาก่อน และจึงให้ผู้บริหารรองลงมาออกแบบของตนเอง และค่อยเป็นครูหรืออาจารย์แต่ละท่านออกแบบไปตามลำดับชั้น ตามตัวอย่างที่เสนอไว้ในบทที่ 3

3. สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจวิธีการนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้หลังจากทำการออกแบบเสร็จเรียบร้อยแล้ว องค์กรควรจะทำให้ความเข้าใจกับทุกคนในองค์กร ถึงการนำเอามาใช้ เช่น ในเรื่องการประเมินผลการทำงานหรือเรื่องอื่น ๆ ที่จะได้นำเสนอต่อไป

4. เริ่มนำไปใช้ในทางปฏิบัติวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าใจในการใช้การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญได้เป็นอย่างดี คือการเริ่มนำไปใช้จริง เพราะในระหว่างการใช้ นั้น อาจจะพบข้อขัดข้อง ซึ่งผู้ใช้ก็จะเริ่มที่จะต้องทำความเข้าใจในแนวคิดนี้ให้ดีขึ้น ในช่วงแรกของการใช้ อาจจะยังต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กร แต่เมื่อใช้ไปเรื่อย ๆ ก็จะมีความเข้าใจมากขึ้นและจะสามารถนำไปใช้ได้ดีที่สุด

3.3 ตารางเวลาในการนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้

เนื่องจากลักษณะของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ไม่ว่าในแง่ของขนาดของสถาบันเช่น ขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ หรือลักษณะของสถาบัน ดังนั้น ตารางเวลาในการนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ที่นำเสนอนี้จะเป็นเพียงแค่ตัวอย่างที่นำเสนอเป็นแนวทางเท่านั้นแต่ละสถาบันสามารถนำไปปรับใช้ได้ให้เหมาะสมของแต่ละองค์กรของตัวเองได้ต่อไป

3.3.1 ก่อนวันเปิดภาคเรียนการศึกษา ประมาณ 1 เดือน ผู้บริหารระดับสูงควรเริ่มออกแบบการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของสถานศึกษาให้แล้วเสร็จ และจัดการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา และให้ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละฝ่ายจัดทำให้แล้วเสร็จ โดยใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์

3.3.2 ก่อนวันเปิดภาคเรียนการศึกษา ประมาณ 15 วัน ผู้บริหารสถานศึกษา นำเสนอการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของสถานศึกษาในภาพรวม และของแต่ละด้านให้กับครูและอาจารย์ได้ทราบ เพื่อให้ครูและอาจารย์นำไปสร้างเป็นของแต่ละคน

3.3.3 ก่อนวันเปิดภาคเรียนการศึกษา ประมาณ 7 วัน ครูและอาจารย์ทุกคนนำส่งการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของแต่ละคน ถ้าสถานศึกษาไม่มีขนาดใหญ่มากนัก ก็อาจจะให้ครูและอาจารย์นำเสนอผลงานของตนเองให้กับทุกคนได้รับทราบ หากสถานศึกษามีขนาดใหญ่มาก ก็อาจจะสร้างระบบ เช่น Intranet ในการประกาศการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของบุคลากรทุกคน เพื่อให้เห็นความสอดคล้องเชื่อมโยง หากพบว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของบุคลากรคนใดยังไม่สอดคล้อง ผู้บริหารอาจจะให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับ ต่อไป

3.3.4 วันเปิดภาคเรียนการศึกษา บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ เป็นของตนเอง และพร้อมที่จะเริ่มดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักที่ได้ตั้งเอาไว้

3.3.5 ระหว่างภาคการศึกษา ผู้บริหารรวมทั้งครูและอาจารย์นำเสนอความก้าวหน้าของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของแต่ละคนโดยรูปแบบอาจจะแตกต่างกันไป เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนอาจจะจัดการประชุมเพื่อสอบถามความก้าวหน้ากับผู้บริหารในแต่ละฝ่ายงาน และผู้บริหารอาจจะให้แต่ละฝ่ายงาน จัดประชุมเพื่อสอบถามความก้าวหน้ากับครูและอาจารย์ตามลำดับ โดยความถี่อาจจะแล้วแต่เหมาะสม โดยอาจจะทำอย่างน้อย 1 ครั้งในระหว่างภาคเรียนการศึกษาเช่น ช่วงกลางภาคเรียนการศึกษา เป็นต้น สำหรับสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ก็อาจจะจัดประชุมพร้อมกันทั้งหมด และสอบถามถึงความก้าวหน้าของครูและอาจารย์แต่ละคน โดยการจัดประชุมนี้ อาจจะใช้การประชุมที่จัดเป็นประจำอยู่แล้ว ก็ได้ ไม่จำเป็นต้องจัดประชุมเป็นลักษณะเฉพาะ (แต่ถ้าหากพิจารณาแล้วว่า เวลาไม่น่าจะพอ ก็จะจัดประชุมแยกก็ได้)

3.3.6 ปลายภาคการศึกษา ผู้บริหารระดับสูงสุดของสถานศึกษาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของผู้บริหารระดับรองลงมาในแต่ละ ฝ่าย เพื่อจะได้หาหนทางร่วมกันในการพัฒนาในสิ่งที่ตั้งไว้ที่ประสบความสำเร็จต่อไป (หรือหากประสบความสำเร็จแล้ว ก็อาจจะเป็นบทเรียนที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ต่อไป) นอกจากนี้ผู้บริหารในแต่ละฝ่ายก็ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญของครูและอาจารย์แต่ละคน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและ พัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป การให้ข้อคิดเห็นนี้ หากเป็นไปได้ควรทำให้ลักษณะหนึ่งต่อหนึ่ง เพื่อให้สามารถพูดคุยกันได้อย่างเต็มที่ โดยจุดมุ่งหมายของกิจกรรมนี้คือการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ไม่ใช่เรื่องของการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้น หรือเลื่อนเงินเดือนแต่ประการใด

3.3.7 ปิดภาคการศึกษา ผู้บริหารอาจจะพิจารณาจัดงานที่แสดงถึงความสำเร็จของการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ในภาคการศึกษาที่ผ่านมา และเตรียมพร้อมที่จะสร้างการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญสำหรับในภาคการศึกษาถัดไป

3.4 ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ

ในสถาบันการศึกษาเช่นเดียวกันกับองค์กรอื่น ๆ การนำเอาการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้น สถาบันการศึกษาอาจจะประสบกับปัญหาดังต่อไปนี้

3.4.1 การตั้งเป้าหมายไม่ท้าทาย ปัญหานี้อาจจะเกิดจากความกลัวหรือความกังวลว่า ในที่สุดแล้วจะไม่สามารถทำได้บรรลุเป้าหมาย และอาจจะส่งผลต่อการประเมินผลการทำงาน ซึ่งวิธีแก้ในเรื่องนี้คือการชี้แจงให้กับ ทุกคนเข้าใจว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้และพัฒนา ไม่ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการทำงานแต่ประการใด

3.4.2 เองงานประจำทั่ว ๆ ไปที่ไม่ได้มีความสำคัญมาตั้งเป็นวัตถุประสงค์โดยทั่วไปแล้ว หลักการการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ คือ ความพยายามในการตั้งวัตถุประสงค์ที่มีความท้าทาย เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร แต่หลาย ๆ ครั้ง หลายคนก็ยังมี การนำเอางานประจำทั่ว ๆ ไปมาตั้งเป็นวัตถุประสงค์ เช่น ถ้าครูตั้งวัตถุประสงค์เพียงแค่สอนให้ครบจำนวนชั่วโมง แบบนี้ ก็วยังไม่เป็นวัตถุประสงค์

ที่ดี เพราะการสอนให้ครบ ยังไม่ได้หมายถึงการบรรลุความสำเร็จ เป็นต้น วิธีการแก้ไขคือการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะผู้บริหารอาจจะให้ข้อคิดเห็นเพื่อให้ครูและอาจารย์นำไปปรับปรุงก่อนนำไปใช้ต่อไป

3.4.3 การตั้งวัตถุประสงค์ที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น หากองค์กรมีการตั้งวัตถุประสงค์ให้นักเรียนเป็นคนดี การตั้งวัตถุประสงค์ในระดับล่างลงมา ก็ต้องเน้นเกี่ยวกับความเป็นคนดีของนักเรียน มากกว่าการตั้งวัตถุประสงค์ในเรื่องคะแนนสอบ อย่างนี้เป็นต้น วิธีการแก้ไข ก็เป็นลักษณะเดียวกันดังที่ได้อธิบายก่อนหน้านี้ คือควรให้ความรู้ความเข้าใจ และมีข้อคิดเห็นให้ทำการปรับปรุง ก่อนนำไปใช้จริง

3.4.4 การตั้งผลลัพธ์หลักจำนวนมากหรือน้อยจนเกินไปและไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนใหญ่ปัญหานี้เกิดจากการที่ผู้ออกแบบยังไม่เข้าใจในหลักการของ การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญเลยนำเอาตัววัดเดิม ๆ ที่เคยใช้กันอยู่ (เช่น ตัววัดที่ได้จากการทำรายงานการประเมินตนเอง) มาใส่ให้เป็นผลลัพธ์หลัก ซึ่งอาจจะมีจำนวนมากหรือน้อยจนเกินไป ที่สำคัญตัววัดเหล่านั้น อาจจะไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เลย วิธีการแก้ไขคือการนำเสนอวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลักของทั้งสถาบันให้ทุกคนได้เห็น และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยผู้บริหารจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวกับทุกคนในองค์กร

ในช่วงแรกนั้น ความสับสนในการสร้างและนำเอากำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญไปใช้ในองค์กรเป็นเรื่องที่เป็นปกติและมักจะเกิดขึ้นกับหลายองค์กร ข้อเสนอแนะที่มักจะช่วยลดปัญหานี้ คือ ในองค์กรควรมีบุคคลอย่างน้อย 1 คน ที่เป็นผู้ที่เข้าใจเรื่องนี้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำหน้าที่ในกระบวนการการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญเป็นไปตามกำหนด คอยรวบรวม และคอยตอบคำถามข้อสงสัยต่าง ๆ เพื่อให้การกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ถูกนำไปใช้ได้อย่างราบรื่นมากที่สุด

สรุปได้ว่า การนำการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ (OKRs) ไปใช้ในทางปฏิบัติ จำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากนั้นผู้บริหารควรกำหนดการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญระดับองค์กรเป็นกรอบหลัก และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การสื่อสารแนวทางการนำไปใช้ต้องมีความชัดเจน โดยเน้นว่าการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญเป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่การประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้น เมื่อเริ่ม

นำไปใช้จริงอาจต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในระยะแรก ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจมากขึ้นและสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้จึงนำขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญมาเป็นกรอบการออกแบบแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

สมชาย เทพแสง, คณิต สุขรัตน์ และเดชา พวงงาม (2560) ได้ศึกษา กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำร่วมสมัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและกลยุทธ์ที่ผู้นำใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงานในบริบทของการบริหารองค์กรร่วมสมัย ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสื่อสารเป้าหมายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและเกิดความศรัทธา มีความเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านคุณธรรมและการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเสริมพลังอำนาจ การยอมรับ และการให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและการมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ปณิธาน ผ่านสอน และปองภพ ภูจอมจิตร (2566) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยแบ่งเป็นสองระยะคือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจ และการกำหนดแนวทางการพัฒนาในเชิงกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดผล โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ต้องพัฒนา ได้แก่ ความไว้วางใจ ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของผู้นำเชิงแรงบันดาลใจที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์, สมชาย เทพแสง และกฤษฎา ผ่องพิทยา (2566) ศึกษาภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนิยามจากกรอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามตอบสนองเต็มศักยภาพ องค์ประกอบสำคัญที่พบประกอบด้วยแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม และความไว้วางใจ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

วิรัตน์ดี กรมแสนพิมพ์, เอกลักษณ์ เพียสา และวัลลิกา นลากบาง (2567) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาระบอบองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือในทีมงาน และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถสื่อสารเป้าหมายอย่างมีพลัง เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความไว้วางใจ จะมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก การทำงานเป็นทีม และการเสริมพลังอำนาจแก่ผู้ร่วมงาน ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาเหล่านี้สะท้อนว่าภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Balyer (2012) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนพบว่ามิติสำคัญหลายด้าน เช่น แรงบันดาลใจ (inspirational motivation) และการพิจารณาเฉพาะบุคคล (individualized consideration) เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและประสิทธิผลการทำงานของครู

Hashim, Hassan & Ibrahim (2021) เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีบทบาทเป็นผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจสามารถส่งเสริมทั้งครูและนักเรียน โดยใช้การเป็นต้นแบบ และการให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานขององค์กร

Shrestha (2025) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในโรงเรียน ประกอบด้วยหลายมิติ เช่น การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) และ การมอง อนาคต (envisioning) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจครูและประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า งานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำในการกระตุ้นแรงจูงใจ และยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างชัดเจน ผลการศึกษาชี้ว่าภาวะผู้นำสร้างแรง บันดาลใจประกอบด้วยหลายมิติ เช่น การมองอนาคต การกระตุ้นทางปัญญา และการเป็น แบบอย่างที่ดี ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและความมุ่งมั่นของครูในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การสื่อสารที่มีความหมาย การให้คำปรึกษา และการใส่ใจรายบุคคล ยังช่วยสร้าง ความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของ ตนเองและร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 แหล่งข้อมูล

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

- 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.4 วิธีสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

- 3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ ผู้บริหารสถานศึกษา

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษากรอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสังเคราะห์องค์ประกอบ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ สมชาย เทพแสง (2560); วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2565); ปณิธาน ผ่านสอน (2566); ปองภพ ภูจอมจิตร (2566); ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์ (2566); Bass (2017); Judge & Piccolo (2021); Kouzes & Posner (2020); Northouse (2021); Yukl (2020)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นตารางแจกแจงความถี่

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.3.1 ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.3.2 สังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ จากแหล่งข้อมูล จำนวน 10 แหล่ง

1.1.3.3 เสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.3.4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะเพื่อให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเคราะห์ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มาสรุปโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบประเมิน ความเหมาะสมขององค์ประกอบ เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale แบ่งได้ดังนี้

1.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือของผู้ตอบ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้ (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2568)

5 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด

1.2.2.2 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1.2.2.2.1 การสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ ดำเนินการสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุป เพื่อสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

(2) ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากองค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การสื่อสาร วิสัยทัศน์ 3) การเป็นแบบอย่าง และ 4) การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

(3) ผู้วิจัยนำร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

(4) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

4.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหาร และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับประถมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4.3 ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง

ข้อคำถามกับจุดประสงค์ และตัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2568) โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ
บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด

(6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง

(7) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้งและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.2.3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยกำหนดวันนัดหมายล่วงหน้าและแนบแบบประเมิน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา

1.2.3.2 ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองและตรวจสอบความถูกต้อง
เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1.2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ความถี่และค่าร้อยละ

1.2.4.2 วิเคราะห์ความเหมาะสมองค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรง
บันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำผลที่ได้มาแปลผล ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.51

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการ จำเป็นทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด 181 โรงเรียน
จำนวนประชากร 1,899 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน ครู จำนวน 1,719
คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie
and Morgan, (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วาลด์, 2568) และผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่ม
ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

2.1.2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย
โดยจับสลากตามอำเภอ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ดังนั้น จะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 91 โรงเรียน ดังนี้

1) อำเภอท่าอุเทน	21 โรงเรียน จาก 42 โรงเรียน
2) อำเภอบ้านแพง	13 โรงเรียน จาก 26 โรงเรียน
3) อำเภอศรีสงคราม	22 โรงเรียน จาก 44 โรงเรียน
4) อำเภอนาหว้า	12 โรงเรียน จาก 24 โรงเรียน
5) อำเภอโพนสวรรค์	15 โรงเรียน จาก 30 โรงเรียน
6) อำเภอนาทม	8 โรงเรียน จาก 15 โรงเรียน

2.1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
(purposive sampling) ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คนรวม 91 คน

2.1.2.3 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)
โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 21 ของครูในโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229
คน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวนทั้งสิ้น 320 คน ปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอท่าอุเทน							
1	ชุมชนบ้านไชยบุรี	1	10	11	1	3	4
2	บ้านวังโพธิ์	1	6	7	1	2	3
3	บ้านดอนตู	1	3	4	1	1	2
4	บ้านดอนแดง	1	5	6	1	1	2
5	บ้านท่าอุเทน	1	10	11	1	2	3
6	อุเทนวิทยาคาร	2	13	15	1	3	4
7	บ้านนาผักปอด	1	3	4	1	1	2
8	บ้านธาตุ	1	3	4	1	1	2
9	บ้านตาล	1	4	5	1	2	3
10	บ้านเหล่าหนาด	1	6	7	1	1	2
11	บ้านพะทาย	1	11	12	1	2	3
12	บ้านนาข้าท่า	1	7	8	1	3	4
13	บ้านโคกสว่าง	1	5	6	1	1	2
14	บ้านโพนแดง	1	5	6	1	1	2
15	ไตรราษฎร์วิทยาคาร	1	3	4	1	2	3
16	บ้านรามราช	1	9	10	1	2	3
17	บ้านโพนก่อโพนค้อหนองไฮนาแค	1	14	15	1	3	4
18	บ้านม่วงนาสีดา	1	8	9	1	2	3
19	บ้านเวินพระบาท	1	8	9	1	2	3
20	บ้านบุ่ง	1	10	11	1	2	3
21	บ้านหนองเทา	1	14	15	1	3	4
รวม		22	177	199	21	38	59

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอบ้านแพง							
1	อนุบาลบ้านแพง	4	47	51	1	9	10
2	บ้านท่าลาดราษฎร์สามัคคี	1	6	7	1	2	3
3	บ้านนาเรียงทุ่งเจริญ	1	5	6	1	4	5
4	บ้านม่วงชี	1	3	16	1	3	4
5	ชุมชนไผ่ล้อม	2	14	16	1	1	2
6	บ้านนางัว	1	10	14	1	1	2
7	บ้านพีชผล	1	6	7	1	4	5
8	บ้านนาโพธิ์	1	4	5	1	2	3
9	บ้านโพธิ์ไทรทองวิทยา	1	6	7	1	2	3
10	บ้านโพนทอง	1	4	5	1	1	2
11	บ้านนาเข	2	14	16	1	3	4
12	บ้านดอนสะผง	1	4	5	1	5	6
13	บ้านนาดีหัวภู	1	3	4	1	1	2
รวม		18	141	159	13	38	51
อำเภอศรีสงคราม							
1	บ้านนาโพธิ์	2	14	16	1	2	3
2	บ้านโพนสว่าง	1	5	6	1	1	2
3	ดอนถ่อนโคกกลางวิทยา	1	10	11	1	1	2
4	ชุมชนเอื้องกอนาคี	2	16	18	1	4	5
5	บ้านหนองผือ	1	10	11	1	2	3
6	บ้านเชียงเซา	1	4	5	1	2	3
7	ประชาสันธิ์นุสรณ์	1	3	4	1	1	2
8	บ้านศรีเวินชัย	1	5	6	1	2	3
9	ชุมชนบ้านสามผง	1	10	15	1	1	2
10	บ้านนาหนองหวาย	1	5	6	1	1	2
11	บ้านดงน้อย	1	14	15	1	4	5
12	บ้านนาเพียง	1	3	4	1	3	4
13	บ้านคำไฮ	1	10	11	1	4	5
14	บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	14	15	1	3	4
15	บ้านเลี้ยวสงคราม	1	4	5	1	1	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอศรีสงคราม							
16	บ้านอ้วน	1	4	5	1	1	2
17	บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	3	60	63	1	11	12
18	บ้านคำสว่าง	1	4	5	1	1	2
19	บ้านอุ่มไผ่	1	3	4	1	1	2
20	บ้านภูกระแต	2	13	15	1	2	3
21	บ้านโพนงาม	1	6	7	1	1	2
22	บ้านเหล่าคำสะอาด	1	4	5	1	4	5
รวม		27	221	248	22	53	75
อำเภอนาหว้า							
1	บ้านสามัคคี	1	6	7	1	3	4
2	บ้านกุดน้ำใส	1	3	4	1	3	4
3	บ้านนากะทิมโนนสะอาด	1	2	3	1	2	3
4	บ้านดอนแดง	1	7	8	1	4	5
5	บ้านเสียววิทยา	1	10	14	1	1	2
6	บ้านนาหว้า	2	31	33	1	8	9
7	บ้านเหล่าพัฒนา	1	10	11	1	2	3
8	บ้านหนองดุด	1	10	11	1	3	4
9	บ้านดอนศาลา	1	8	9	1	1	2
10	ราษฎร์สามัคคี	3	31	4	1	1	2
11	บ้านอุนยางคำ	1	9	10	1	2	3
12	บ้านหนองบัว	1	5	6	1	2	3
รวม		15	132	147	12	32	44
อำเภอโพนสวรรค์							
1	บ้านโพนสวรรค์	1	10	11	1	4	5
2	บ้านเสาเล้า	1	16	17	1	2	3
3	บ้านหนองนางเลิง	1	10	11	1	2	3
4	บ้านท่าเรือ	1	3	4	1	3	4
5	บ้านโพนจาน	2	26	28	1	2	3
6	บ้านบงคำ	1	7	8	1	3	4
7	บ้านด้าย	1	10	11	1	4	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
8	บ้านนาหัวบ่อ	2	14	16	1	4	5
9	บ้านหนองผักตบโพนเพ็ก	1	9	10	1	2	3
10	บ้านโพนตูมหนองแสง	1	7	8	1	2	3
11	บ้านนาล้อมกุดตะกัลลา	2	7	9	1	7	8
12	บ้านโพนบก	1	10	11	1	4	5
13	บ้านนาขมิ้น	2	14	16	1	2	3
14	บ้านดงวิทยาคาร	1	10	11	1	5	6
15	บ้านโพนเพ็ก	2	15	17	1	1	2
รวม		20	168	188	15	45	60
อำเภอหนองหาน							
1	บ้านหนองชน	1	10	11	1	3	4
2	บ้านคำแม่นาง	1	14	15	1	3	4
3	บ้านนาอ	1	5	6	1	3	4
4	บ้านนาดีวิทยา	1	14	15	1	3	4
5	บ้านชัยมงคล	1	14	15	1	2	3
6	บ้านดอนเตย	1	10	11	1	3	4
7	บ้านหมูม่น	1	14	15	1	1	2
8	เพียงหลวง 10	1	6	17	1	3	4
รวม		8	97	105	8	23	31
รวมทั้งหมด		110	936	1,046	91	229	320

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

2.2.1 สภาพที่เป็นจริงของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

2.2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

2.2.3 ความต้องการจำเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (dual-response format) ให้เลือกตอบพร้อมกันในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ (วารี เฟิงส์วีสต์, 2568) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของผู้บริหาร
สถานศึกษามีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3.2 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.3.2.1 การสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการสร้าง
และตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องมาสรุป เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ
ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2) ร่างแบบสอบถามการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น
เกี่ยวกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากองค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงบันดาลใจ
2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การเป็นแบบอย่าง และ 4) การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

3) ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น
ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา
ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการ
วิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอนั้น

4) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมิน
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้กำหนด
คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

(1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่า
ระดับปริญญาเอกทางการบริหาร และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อย
กว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

(2) ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับประถมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่
น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการ
พิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

(3) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

(4) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ และตัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00

(6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง

(7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน และครู จำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

(1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (Pearson, 1920, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) ซึ่งแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.53–0.88 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29–0.89

(2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568) ซึ่งแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

(8) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้งและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.4.1 ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำ

วิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการตอบ แบบสอบถาม

2.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บ

รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์และในรูปแบบออนไลน์ หรือ Google form และใส่ คิวอาร์โค้ด พร้อมทั้งระยะเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน เมื่อผู้ตอบ แบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ซึ่งได้ติดไว้ที่ แบบสอบถาม

2.4.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่

ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป และหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ส่ง แบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามทางโทรศัพท์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามตาม จำนวนที่กำหนด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม ทั้งหมด 320 ฉบับ ได้รับ การตอบกลับ ทั้งหมด 320 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

2.4.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่

กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

2.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ความถี่และค่าร้อยละ

2.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนา

ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

2.5.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยการหาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

2.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.6.1.1 ค่าความเที่ยงตรง (IOC)

2.6.1.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

2.6.1.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.6.2.1 ค่าความถี่ (frequency)

2.6.2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.6.2.5 ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาแนวทางในการพัฒนา โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหาร และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับประถมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.1.3 ศิษยานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่น้อยกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) บุญชม ศรีสะอาด (2556) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แนวทางความเหมาะสม/ความเป็นไปอยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปสมอยู่

ในระดับน้อย

1 หมายถึง แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปอยู่ใน

ระดับน้อยที่สุด

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

3.3.2.1 เลือกองค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง สูงกว่าภาพรวมอันดับแรก มาสร้างแบบสอบถามเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.3.2.2 ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนด แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แหล่งข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตำรา รายงาน วิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.3.2.3 ร่างแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดวัตถุประสงค์หลักและผลลัพธ์หลัก (OKRs)

3.3.2.4 นำร่างแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.3.2.5 แก้ไขและปรับปรุงร่างแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสม/เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.4.2 จัดส่งแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าและรับแบบประเมินคืนกลับมา

3.4.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.6.2 วิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2568) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนามี ความ
เหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีความเหมาะสม

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา ได้แก่

3.6.1 ความถี่ (Frequency)

3.6.2 ร้อยละ (Percentage)

3.6.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการดำเนินวิจัย

ตาราง 4 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลา
ดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของบัณฑิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา	1. สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง 2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประเมินความเหมาะสม โดยใช้ 5 ระดับ (Rating scale)	1. ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ 2. แบบประเมินตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 3. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน 2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน	1. สังเคราะห์แหล่งข้อมูลงานวิชาการและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง 2. คัดสรรองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไปมาเป็นองค์ประกอบ 3. หาค่า IOC มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00	มีนาคม - มิถุนายน 2568	กรอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	1. สร้างเครื่องมือในการวิจัย 2. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ/ทดลองใช้ 3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูจำนวน 320 คน	2. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 2. กลุ่ม try-out จำนวน 40 คน 3. กลุ่มตัวอย่าง 320 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน และ ครูจำนวน 229 คน	1. หาค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนก (0.29-0.89) 3. หาค่าความเชื่อมั่น มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 4. การหาร้อยละ (Percentage) 5. หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 6. ค่า PNI _{modified}	มิถุนายน - สิงหาคม 2568	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นและความต้องการจำเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	1. จัดทำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา 2. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม/เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)	1. ร่างแนวทางในการพัฒนา 2. แบบประเมินความเหมาะสม/เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน	1. ความถี่ (Frequency) 2. ร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)	สิงหาคม 2588 – กุมภาพันธ์ 2569	แนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัยไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ผลแนวทางการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษานโยบายในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$PNI_{modified}$ แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการรอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษารอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีองค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่าง และการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยมีผลการประเมินแสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ (n=5)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสื่อสารวิสัยทัศน์	4.76	0.08	มากที่สุด
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.96	0.08	มากที่สุด
3. การเป็นแบบอย่าง	4.80	0.14	มากที่สุด
4. การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ	4.92	0.11	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.86	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่ามีองค์ประกอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$,

S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.96, S.D.= 0.08) การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X}$ = 4.92, S.D.= 0.11) การเป็นแบบอย่าง ($\bar{X}$ = 4.80, S.D.= 0.14) และ การสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.= 0.08) ตามลำดับ

เมื่อได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมทั้ง 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามองค์ประกอบ และกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ซึ่งได้ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ดังตาราง 6 – 9

ตาราง 6 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ที่	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ จากแบบสอบถาม		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ				
1.1	กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญค้นพบเป้าหมาย จุดประกายความรู้สึกที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2	มีทัศนคติ หรือแรงผลักดันที่ดีต่อบุคลากรในองค์การให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3	สร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทรพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคลากรในองค์การ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	ให้โอกาสสนับสนุนความสามารถในการทำงาน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5	สร้างกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการระดมความคิดอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 6 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

ตาราง 7 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์

ที่	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความ เหมาะสม
		จากแบบสอบถาม		
		$\bar{X}$	S.D.	
2. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์				
2.1	ถ่ายทอดแนวคิด และสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางของการทำงานที่ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	มีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	เปิดใจรับฟังความต้องการของบุคลากรด้วยใจที่เป็นกลาง	4.80	0.45	มากที่สุด
2.4	รับรู้ถึงความต้องการของบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5	ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.92	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 7 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ถ่ายทอดแนวคิด และสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางของการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ รับรู้ถึงความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เปิดใจรับฟังความต้องการของบุคลากรด้วยใจที่เป็นกลาง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และ ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตาราง 8 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่าง

ที่	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความ เหมาะสม
		จากแบบสอบถาม		
		$\bar{X}$	S.D.	
3. ด้านการเป็นแบบอย่าง				
3.1	แสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้บุคลากรได้เห็นหรือสามารถปฏิบัติ ตามได้	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2	สร้างความเชื่อมั่นในการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีให้แก่บุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3	มีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4	ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับฟังได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5	ประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานในชีวิตจริงใน บริบทต่าง ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.96	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 8 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ทุกพฤติกรรมบ่งชี้มี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สร้างความเชื่อมั่นใน
การประพฤติปฏิบัติตนที่ดีให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) มีทัศนคติที่ดีใน
การพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับฟังได้
อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อ
พัฒนาให้การปฏิบัติงานในชีวิตจริงในบริบทต่าง ๆ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้บุคลากรได้เห็นหรือ
สามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตาราง 9 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

ที่	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ จากแบบสอบถาม		ระดับ ความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
4. ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ				
4.1	ช่วยเหลือ เต็มเต็ม พัฒนาสภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2	ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3	ส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ เชื่อถือได้	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4	เผชิญกับปัญหา ความกดดัน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการฟื้นฟูสภาพ จิตใจให้แก่บุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5	พัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		5.00	0.00	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		4.97	0.13	มากที่สุด

จากตาราง 9 ความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ทุกพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ช่วยเหลือ เต็มเต็ม พัฒนาสภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) เผชิญกับปัญหา ความกดดัน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ พัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะ
ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 10 – 15

ตาราง 10 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	91	28.44
ครู	229	91.56
รวม	320	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 5 ปี	101	31.56
6-10 ปี	83	25.94
10 – 15 ปี	55	17.19
16 – 20 ปี	52	16.25
21 ปี ขึ้นไป	29	9.06
รวม	320	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	208	65.00
ปริญญาโท	109	34.06
ปริญญาเอก	3	0.94
รวม	320	100.00

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 320 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.44 เป็นครู 229 คน คิดเป็นร้อยละ 91.56 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 101 คิดเป็นร้อยละ 31.56 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.94 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 ประสบการณ์ในการทำงาน 16–20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.06 ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.94

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม

ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.23	0.221	มาก	4.81	0.313	มากที่สุด
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์	4.21	0.188	มาก	4.83	0.355	มากที่สุด
3. การเป็นแบบอย่าง	4.24	0.140	มาก	4.84	0.354	มากที่สุด
4. การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ	3.56	0.234	ปานกลาง	4.82	0.353	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม	4.05	0.133	มาก	4.83	0.327	มากที่สุด

จากตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า

สภาพปัจจุบัน ของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.133) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า การเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.140) รองลงมาได้แก่

การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.221) การสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.188) และการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.234) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็น ของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.327) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.354) รองลงมาได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.355) การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ($\bar{X} = 4.828$, S.D. = 0.353) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.313) ตามลำดับ

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อ	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสร้างแรงบันดาลใจ							
1	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	4.00	0.221	มาก	4.85	0.358	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เพื่อบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	4.01	0.198	มาก	4.80	0.405	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเสียสละค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับบางส่วน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	4.00	0.221	มาก	4.83	0.388	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านแสดงแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ใส่ใจงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง แสดงบทบาทของการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร	4.01	0.198	มาก	4.82	0.388	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านแสดงแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เบื้องหลัง เพื่อให้บุคลากรได้รับการยอมรับชื่นชมและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.80	0.495	มากที่สุด	4.75	0.432	มากที่สุด
6	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านพยายามหาโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ	4.80	0.495	มาก	4.80	0.405	มากที่สุด
7	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเสียสละบางสิ่ง เพื่อสนับสนุนผลักดันให้บุคลากรประสบความสำเร็จ	4.02	0.158	มาก	4.80	0.405	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.23	0.229	มาก	4.80	0.313	มากที่สุด

จากตาราง 12 สภาพปัจจุบันของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.221) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านแสดงแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เบื้องหลัง เพื่อให้บุคลากรได้รับการยอมรับชื่นชมและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.495) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.221)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.313) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.358) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านแสดง

แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เบื้องหลัง เพื่อให้บุคลากรได้รับการยอมรับชื่นชมและ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.432)

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสื่อสารวิสัยทัศน์

ข้อ	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์							
8)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากร มีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน	4.00	0.221	มาก	4.78	0.414	มากที่สุด
9)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ รวมไปถึงทักษะการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.221	มาก	4.83	0.383	มากที่สุด
10)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านจัดโครงการที่ส่งเสริมบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	4.81	0.445	มากที่สุด	4.83	0.383	มากที่สุด
11)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	4.01	0.199	มาก	4.85	0.355	มากที่สุด
12)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทรระหว่างบุคลากรในองค์กร	4.01	0.199	มาก	4.85	0.355	มากที่สุด
13)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศของความเอื้ออาทรในองค์กร เช่น การแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ฯลฯ	4.02	0.158	มาก	4.85	0.355	มากที่สุด
14)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านประเมินคุณลักษณะของบุคลากร โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรเกี่ยวกับการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.02	0.158	มาก	4.85	0.355	มากที่สุด
15)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสนในการประเมินตนเองและประเมินเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นทีม	4.82	0.425	มากที่สุด	4.85	0.355	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.21	0.188	มาก	4.83	0.355	มากที่สุด

จากตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.188) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการประเมินตนเองและประเมินเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา การช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.425) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.221)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.355) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.355) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีภาวะของการเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.414)

ตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 องค์ประกอบการเป็นแบบอย่าง

ข้อ	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. การเป็นแบบอย่าง							
16)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังและทำความเข้าใจความต้องการของบุคลากรด้วยใจที่เป็นกลาง	4.02	0.155	มาก	4.85	0.355	มากที่สุด
17)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านถามคำถามเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจให้ลึกซึ้ง โดยใช้คำถามที่แสดงถึง						

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	ความตั้งใจที่จะเข้าใจความต้องการของบุคลากร	4.82	0.421	มากที่สุด	4.82	0.383	มากที่สุด
18)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังคำพูดของบุคลากรอย่างตั้งใจ ไม่ขัดจังหวะ เพื่อให้เข้าใจถึงสิ่งที่บุคลากรต้องการสื่อสาร	4.02	0.155	มาก	4.85	0.355	มากที่สุด
19)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านใช้ทักษะการสะท้อนความรู้สึก โดยการกล่าวสรุปหรือถามกลับ เพื่อยืนยันความเข้าใจจากสิ่งที่บุคลากรต้องการสื่อสาร	4.02	0.155	มาก	4.85	0.355	มากที่สุด
20)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสังเกตการแสดงสีหน้าของบุคลากร เพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรต้องการสื่อสารที่ไม่ถูกพูดออกมา	4.01	0.194	มาก	4.85	0.355	มากที่สุด
21)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสังเกตท่าทางของบุคลากร แล้วใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้โอกาสบุคลากรในการสื่อสารเพิ่มเติม	4.80	0.432	มากที่สุด	4.82	0.383	มากที่สุด
22)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสามารถประเมินทางเลือก ทราบถึงผลกระทบของทางเลือกนั้น เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและรอบคอบ	3.98	0.155	ปานกลาง	4.83	0.383	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		4.23	0.147	มาก	4.83	0.355	มากที่สุด

จากตาราง 14 สภาพปัจจุบันของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

องค์ประกอบการเป็นแบบอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.147) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านถามคำถามเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจให้ลึกซึ้ง โดยใช้คำถามที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะเข้าใจความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.421) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสามารถประเมินทางเลือก ทราบถึงผลกระทบของทางเลือกนั้น เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและรอบคอบ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.155)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

องค์ประกอบการเป็นแบบอย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$,
S.D. = 0.355) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังคำพูดของบุคลากรอย่างตั้งใจ ไม่
ขัดจังหวะ เพื่อให้เข้าใจถึงสิ่งที่บุคลากรต้องการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.355) และข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านถามคำถาม
เพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจให้ลึกซึ้ง โดยใช้คำถามที่แสดงถึงความตั้งใจที่จะเข้าใจ
ความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.383)

ตาราง 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

ข้อ	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ							
23)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นที่ระบาย รับฟัง ปัญหา เพื่อช่วยเหลือบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ ไม่ปกติ โดยยินดีให้บุคลากรเข้ามาปรึกษาปัญหา ทั้งด้านการทำงานรวมถึงด้านปัญหาส่วนตัว	3.97	0.166	ปาน กลาง	4.80	0.405	มากที่สุด
24)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านออกนโยบายเพื่อฟื้นฟู สภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ ปกติเช่น การจัดกิจกรรมหรือให้บุคลากรลาพัก ฯลฯ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	3.18	0.383	น้อย	4.83	0.385	มากที่สุด
25)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านรับฟังปัญหา แล้วแสดง ความเห็นอกเห็นใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคลากร	3.84	0.367	ปาน กลาง	4.83	0.385	มากที่สุด
26)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านใช้วิธีการที่หลากหลาย ในการให้กำลังใจบุคลากร เพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจให้ กลับสู่ภาวะอารมณ์ที่ปกติเมื่อบุคลากรประสบ ปัญหาชีวิต	3.84	0.367	ปาน กลาง	4.85	0.355	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
27)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งเสริมการออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกาย เพื่อลดความเครียด ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี	3.18	0.383	น้อย	4.85	0.355	มากที่สุด
28)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งเสริมการรับประทานอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์ รวมไปถึงส่งเสริมการพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อสุขภาพจิตที่ดีทั้งยังส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.26	0.434	น้อย	4.80	0.355	มากที่สุด
29)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร โดยการจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายในโรงเรียน เช่น มุมดื่มกาแฟพักผ่อนในห้องพักรู ที่นั่งพักผ่อนอ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ	3.28	0.455	น้อย	4.82	0.383	มากที่สุด
30)	ผู้บริหารโรงเรียนของท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร โดยทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยให้คำปรึกษาอย่างเป็นกันเอง รวมถึงมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าถึงง่าย เช่น การ PLC การประชุมย่อย ฯลฯ	3.89	0.311	ปานกลาง	4.85	0.355	มากที่สุด
เฉลี่ยภาพรวม		3.55	0.235	ปานกลาง	4.82	0.355	มากที่สุด

จากตาราง 15 สภาพปัจจุบันของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.235) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านเป็นที่ระบาย รับฟังปัญหา เพื่อช่วยเหลือบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ โดยยินดีให้บุคลากรเข้ามาปรึกษาปัญหาทั้งด้านการงานรวมไปถึงด้านปัญหาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.166) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านออกนโยบายเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรจาก

ภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ เช่น การจัดกิจกรรมหรือให้บุคลากรลาพัก ฯลฯ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.383)

ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 องค์ประกอบการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.355) เมื่อพิจารณารายพฤติกรรมบ่งชี้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้กำลังใจบุคลากร เพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจให้กลับสู่ภาวะอารมณ์ที่ปกติเมื่อบุคลากรประสบปัญหาชีวิต ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.355) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนของท่านส่งเสริมการรับประทานอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์ รวมไปถึงส่งเสริมการพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อสุขภาพจิตที่ดีทั้งยังส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.405)

**ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำ
สร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2**

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม

ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.234	0.221	มาก	4.807	0.313	มากที่สุด	0.135	4
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์	4.212	0.188	มาก	4.834	0.355	มากที่สุด	0.147	2
3. การเป็นแบบอย่าง	4.239	0.140	มาก	4.838	0.354	มากที่สุด	0.141	3
4. การสนับสนุนทางอารมณ์ และจิตใจ	3.557	0.234	ปาน กลาง	4.828	0.353	มากที่สุด	0.245	1
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.049	0.133	มาก	4.82	0.34	มากที่สุด	0.190	

จากตาราง 16 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.190$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.245$) การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.147$) การเป็นแบบอย่าง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.141$) และการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.135$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2**

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง สูงกว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงรวม มากำหนดเป็นด้านที่ต้องหาแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยสรุป ได้ดังตาราง 17

ตาราง 17 แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา	PNI	ลำดับ ความสำคัญ	ค่า PNI สูงกว่า ค่า PNI รวม	สรุปผล
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.135	4	ต่ำกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์	0.147	2	ต่ำกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
3. การเป็นแบบอย่าง	0.141	3	ต่ำกว่า	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
4. การสนับสนุนทางอารมณ์ และจิตใจ	0.245	1	สูงกว่า	ควรพัฒนา
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	0.190			

จากตาราง 17 พบว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ($PNI_{modified} = 0.245$) เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง สูงกว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงรวม จึงนำไปกำหนดเป็นประเด็นในการพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามขององค์ประกอบการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ นำมาศึกษาเพิ่มเติม และกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยการนำประเด็นจากแบบสอบถาม มากำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ ประกอบด้วย 3 วัตถุประสงค์หลัก แบ่งเป็น 8 ผลลัพธ์หลัก และมี 16 แนวทางพัฒนา

กำหนดเป็นผลลัพธ์สำคัญและแนวทางพัฒนาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครู แสดงดังตาราง 18 - 25

ตาราง 18 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O1 ผลลัพธ์หลัก KR 1.1

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
วัตถุประสงค์หลัก							
O1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการสนับสนุนทางอารมณ์แก่บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาการงานและปัญหาส่วนตัวได้อย่างปลอดภัย พร้อมกำหนดมาตรการและกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน							
ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 สถานศึกษามีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ที่เป็นผลจากการที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรมหรือแนวทางการดูแลด้านอารมณ์ โดยมีเอกสารและหลักฐานที่เป็นรูปธรรม							
แนวทางการพัฒนา							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านอารมณ์ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมเลือกแนวทางหรือวิธีการดูแลที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลการดำเนินการหรือกิจกรรมด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ วิเคราะห์ข้อจำกัดปัจจัยแห่งความสำเร็จ และบันทึกข้อมูลเก็บไว้ส่วนตัว เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาแนวทางในรอบปีถัดไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ผลลัพธ์หลัก KR 1.1 สถานศึกษามีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ที่เป็นผลจากการที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรมหรือแนวทางการดูแลด้านอารมณ์ โดยมีเอกสารและหลักฐานที่เป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.95, S.D. = 0.111) เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์

สภาพปัญหาด้านอารมณ์ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมเลือกแนวทางหรือวิธีการดูแลที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.447) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลการดำเนินงานมาตรการหรือกิจกรรมด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ วิเคราะห์ข้อจำกัด ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และบันทึกข้อมูลเก็บไว้ส่วนตัว เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาแนวทางในรอบปีถัด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

ตาราง 19 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัดอุปประสงค์หลัก O1 ผลลัพธ์หลัก KR 1.2

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
วัตถุประสงค์หลัก							
O1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการสนับสนุนทางอารมณ์แก่บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาการงานและปัญหาส่วนตัวได้อย่างปลอดภัย พร้อมกำหนดมาตรการและกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน							
ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาและความกังวลของบุคลากรอย่างตั้งใจ พร้อมแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อสถานการณ์ที่บุคลากรเผชิญ โดยใช้วิธีการหลากหลายในการให้กำลังใจ เช่น การพูดคุยส่วนตัว การติดตามอาการ และการให้คำแนะนำเชิงบวก เพื่อช่วยฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรให้กลับสู่ภาวะปกติเมื่อเผชิญปัญหาส่วนตัวหรือภาวะเครียดจากการทำงาน ทั้งนี้มีการบันทึกผลการช่วยเหลือหรือข้อเสนอแนะเพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการดูแลต่อไป							
แนวทางการพัฒนา							
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบรับฟังปัญหาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การนัดพูดคุยรายบุคคลประจำเดือน กล้องรับฟังปัญหา หรือช่องทางออนไลน์ที่เป็นส่วนตัวพร้อมฝึกใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และทักษะการสะท้อนความรู้สึก เพื่อให้ครูรู้สึกปลอดภัยและได้รับความเข้าใจอย่างแท้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามภาวะอารมณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบันทึกการช่วยเหลือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์โดยอาจใช้แบบบันทึกส่วนตัว การพูดคุยหลังเลิกเรียน หรือการส่งข้อความให้กำลังใจพร้อมสรุปผลในแต่ละเดือน เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางเสริมที่ควรพัฒนา เพื่อให้วิธีการช่วยเหลือมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.80	0.447	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ผลลัพธ์หลัก KR 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังปัญหาและความกังวลของบุคลากรอย่างตั้งใจ พร้อมแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อสถานการณ์ที่บุคลากรเผชิญ โดยใช้วิธีการหลากหลายในการให้กำลังใจ เช่น การพูดคุยส่วนตัว การติดตามอาการ และการให้คำแนะนำเชิงบวก เพื่อช่วยฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรให้กลับสู่ภาวะปกติเมื่อเผชิญปัญหาส่วนตัวหรือภาวะเครียดจากการทำงาน ทั้งนี้มีการบันทึกผลการช่วยเหลือหรือข้อเสนอแนะเพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการดูแลต่อไป มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.223) ประกอบด้วย 2 แนวทาง การพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบรับฟังปัญหาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การนัดพูดคุยรายบุคคลประจำเดือน กล้องรับฟังปัญหา หรือช่องทางออนไลน์ที่เป็นส่วนตัวพร้อมฝึกใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และทักษะการสะท้อนความรู้สึก เพื่อให้ครูรู้สึกปลอดภัยและได้รับความเข้าใจอย่างแท้จริง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.447) และ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามภาวะอารมณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบันทึกการช่วยเหลือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์โดยอาจใช้แบบบันทึกการเยี่ยมเยียน การโทรติดตาม การพูดคุยหลังเลิกเรียน หรือการส่งข้อความให้กำลังใจพร้อมสรุปผลในแต่ละเดือนเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางเสริมที่ควรพัฒนา เพื่อให้วิธีการช่วยเหลือมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.447)

ตาราง 20 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง
แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O1 ผลลัพธ์หลัก KR 1.3

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
วัตถุประสงค์หลัก							
O1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการสนับสนุนทางอารมณ์แก่บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาการงานและปัญหาส่วนตัวได้อย่างปลอดภัย พร้อมกำหนดมาตรการและกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน							
ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 สถานศึกษากำหนดเป้าหมายพัฒนาองค์กรด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร โดยดำเนินกิจกรรมออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกายเพื่อลดความเครียดอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายด้านสุขภาวะตามที่ตั้งไว้อย่างน้อยร้อยละ 80 พร้อมทั้งส่งเสริมการรับประทานอาหารและเครื่องดื่มที่มีประโยชน์ รวมถึงการพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
แนวทางการพัฒนา							
5	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โดยกำหนดกิจกรรมออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกายเป็นประจำ เช่น เดิน-วิ่งรอบโรงเรียน 10 นาทีทุกเช้า โยคะคลายเครียด กิจกรรมยืดเหยียด หรือชมรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ พร้อมประเมินผลความร่วมมือและประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายด้านสุขภาวะตามเกณฑ์อย่างน้อยร้อยละ 80	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี เช่น จัดมุมอาหารสุขภาพในห้องพักรู ส่งเสริมการดื่มน้ำและการลดน้ำตาล จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องโภชนาการที่ดี รวมถึงกำหนดแนวทางการพักผ่อนให้เพียงพอ เช่น ลดงานที่ไม่จำเป็นหลังเลิกเรียน และจัดกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิต-งาน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามกรอบเวลาที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.96	0.074	มากที่สุด	4.90	0.022	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ผลลัพธ์หลัก KR 1.3 สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย พัฒนาการด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร โดยดำเนินกิจกรรม ออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกายเพื่อลดความเครียดอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรบรรลุ เป้าหมายด้านสุขภาวะตามที่ตั้งไว้อย่างน้อยร้อยละ 80 พร้อมทั้งส่งเสริมการรับประทานอาหารและเครื่องดื่มที่มีประโยชน์ รวมถึงการพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพจิตที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.111) ประกอบด้วย 2 แนว ทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและดำเนินการเกี่ยวกับโครงการ ส่งเสริมสุขภาวะบุคลากร โดยกำหนดกิจกรรมออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกายเป็น ประจำ เช่น เดิน-วิ่งรอบโรงเรียน 10 นาทีทุกเช้า โยคะคลายเครียด กิจกรรมยืดเหยียด หรือชมรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ พร้อมประเมินผลความร่วมมือและประโยชน์ที่ เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายด้านสุขภาวะตามเกณฑ์อย่างน้อยร้อยละ 80 มี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์และจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี เช่น จัดมุมอาหารสุขภาพในห้องพักรู ส่งเสริมการดื่มน้ำและการลดน้ำตาล จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องโภชนาการที่ดี รวมถึง กำหนดแนวทางการพักผ่อนให้เพียงพอ เช่น ลดงานที่ไม่จำเป็นหลังเลิกเรียน และจัด กิจกรรมสร้างสมดุลชีวิต-งาน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรงและเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานตามกรอบเวลาที่กำหนด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.447)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลัก 01 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการ สนับสนุนทางอารมณ์แก่บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาการงานและ ปัญหาส่วนตัวได้อย่างปลอดภัย พร้อมกำหนดมาตรการและกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจ จากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.148) ประกอบด้วย 3 ผลลัพธ์หลัก (KR) และ 6 แนวทางพัฒนา

ตาราง 21 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะ

ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O2 ผลลัพธ์หลัก KR 2.1

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
วัตถุประสงค์หลัก							
O2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาระบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบรรเทาความเครียดและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันด้านทางจิตใจของบุคลากร โดยออกแบบกิจกรรมการเคลื่อนไหวและการออกกำลังกายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและตารางงานของครู ส่งเสริมพฤติกรรมดูแลสุขภาพ เช่น โภชนาการการนอน และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมทั้งติดตามประเมินผลด้านสุขภาพกายใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน							
ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 สถานศึกษามีการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพกายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยออกแบบกิจกรรมการออกกำลังกายหรือการเคลื่อนไหวที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและตารางงานของครู พร้อมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมดูแลสุขภาพด้านโภชนาการ การพักผ่อน และการจัดสมดุลชีวิต-งานให้ดีขึ้น โดยมีการติดตามและประเมินผลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านความเครียดลดลงและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน							
แนวทางการพัฒนา							
7	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนิน โครงการส่งเสริมสุขภาพกายใจ อย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เช่น เดิน-วิ่งเพื่อสุขภาพ กิจกรรมยืดเหยียดก่อนสอน และกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดหลังเลิกเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนข้อมูลด้านโภชนาการ การพักผ่อน และการจัดสมดุลชีวิต-งาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุขภาพที่ยั่งยืนภายในโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านแบบประเมินความเครียด แบบสำรวจพฤติกรรมสุขภาพ หรือการพูดคุยรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง แนวโน้มสุขภาพ และความต้องการของบุคลากร แล้วนำไปปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น เช่น การปรับ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	เวลา กิจกรรม หรือวิธีการสนับสนุนให้สอดคล้องกับสภาพงานจริง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ผลลัพธ์หลัก KR 2.1 สถานศึกษามีการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพกายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยออกแบบกิจกรรมการออกกำลังกายหรือการเคลื่อนไหวที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและตารางงานของครู พร้อมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมดูแลสุขภาพด้านโภชนาการ การพักผ่อน และการจัดสมดุลชีวิต – งานให้ดีขึ้น โดยมีการติดตามและประเมินผลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านความเครียดลดลงและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.111) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบและดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพกายใจ อย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เช่น เดิน-วิ่งเพื่อสุขภาพ กิจกรรมยืดเหยียดก่อนสอน และกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดหลังเลิกเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนข้อมูลด้านโภชนาการ การพักผ่อน และการจัดสมดุลชีวิต – งาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุขภาพที่ยั่งยืนภายในโรงเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.447) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลสุขภาพกาย – ใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านแบบประเมินความเครียด แบบสำรวจพฤติกรรมสุขภาพ หรือการพูดคุยรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง แนวโน้มสุขภาพ และความต้องการของบุคลากร แล้วนำไปปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น เช่น การปรับเวลา กิจกรรม หรือวิธีการสนับสนุนให้สอดคล้องกับสภาพงานจริงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

ตาราง 22 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะ

ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O2 ผลลัพธ์หลัก KR 2.2

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
วัตถุประสงค์หลัก							
O2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาระบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบรรเทาความเครียดและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันด้านทางจิตใจของบุคลากร โดยออกแบบกิจกรรมการเคลื่อนไหวและการออกกำลังกายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและตารางงานของครู ส่งเสริมพฤติกรรมกรดูแลสุขภาพ เช่น โภชนาการการนอน และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมทั้งติดตามประเมินผลด้านสุขภาพกายใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน							
ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 สถานศึกษาจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของบุคลากรโดยสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ และทรัพยากรพื้นฐานสำหรับการทำกิจกรรมทางกาย เช่น พื้นที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์ฟิตเนสเบื้องต้น มุมสุขภาพ หรือพื้นที่พักผ่อนคลายเครียด รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดูแลสุขภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้จริง และติดตามอัตราการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่องและลดภาวะความเครียดในระยะยาว							
แนวทางการพัฒนา							
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรพื้นที่และอุปกรณ์สำหรับกิจกรรมทางกายอย่างเหมาะสม โดยปรับปรุงพื้นที่ว่างให้เอื้อต่อการออกกำลังกาย เช่น ลานกิจกรรม มุมฟิตเนสขนาดเล็ก หรือพื้นที่ผ่อนคลายเป็นความเครียด พร้อมจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานที่ปลอดภัยและเพียงพอเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ได้อย่างต่อเนื่องและเข้าถึงง่าย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด
10	ผู้บริหารกำหนดช่วงเวลาหรือกิจกรรมประจำสัปดาห์เพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายช่วงเช้าหรือหลังเลิกงาน กำหนด “วันสร้างสุขภาพ” รายสัปดาห์ หรือกำหนดกิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน พร้อมทั้งติดตามอัตราการเข้าร่วม เพื่อประเมินความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	4.80	0.447	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.96	0.089	มากที่สุด	4.95	0.011	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ผลลัพธ์หลัก KR 2.2 สถานศึกษาจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของบุคลากรโดยสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ และทรัพยากรพื้นฐานสำหรับการทำกิจกรรมทางกาย เช่น พื้นที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์ฟิตเนสเบื้องต้น มุมสุขภาพ หรือพื้นที่พักผ่อนคลายเครียด รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดูแลสุขภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้จริง และติดตามอัตราการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่องและลดภาวะความเครียดในระยะยาว มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.223) ประกอบด้วย 2 แนวทาง การพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรพื้นที่และอุปกรณ์สำหรับกิจกรรมทางกายอย่างเหมาะสม โดยปรับปรุงพื้นที่ว่างให้เอื้อต่อการออกกำลังกาย เช่น ลานกิจกรรม มุมฟิตเนสขนาดเล็ก หรือพื้นที่พักผ่อนคลายเครียด พร้อมจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานที่ปลอดภัยและเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ได้อย่างต่อเนื่องและเข้าถึงง่าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.447) และ 2) ผู้บริหารกำหนดช่วงเวลาหรือกิจกรรมประจำสัปดาห์เพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายช่วงเช้าหรือหลังเลิกงาน กำหนด “วันสร้างสุขภาพ” รายสัปดาห์ หรือกำหนดกิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน พร้อมทั้งติดตามอัตราการเข้าร่วม เพื่อประเมินความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.223) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลัก O2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนา ระบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบรรเทาความเครียดและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจของบุคลากร โดยออกแบบกิจกรรมการเคลื่อนไหวและการออกกำลังกายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและตารางงานของครู ส่งเสริมพฤติกรรมดูแลสุขภาพ เช่น โภชนาการการนอน และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมทั้งติดตามประเมินผลด้านสุขภาพกายใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.148) ประกอบด้วย 2 ผลลัพธ์หลัก KR และ 4 แนวทางพัฒนา

ตาราง 23 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง
แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O3 ผลลัพธ์หลัก KR 3.1

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
วัตถุประสงค์หลัก							
O3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ พื้นที่นั่งพักผ่อนอ่านหนังสือ หรือมุมนั่งทำงานแบบสบาย ๆ เพื่อช่วยลดความเครียดจากภาระงาน ส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่ดี และช่วยให้บุคลากรมีพื้นที่ในการผ่อนคลายและฟื้นฟูอารมณ์ระหว่างวันอย่างมีประสิทธิภาพ							
ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 สถานศึกษาจัดให้มีพื้นที่พักผ่อนและผ่อนคลายที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยออกแบบพื้นที่ให้เหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ มุมนั่งอ่านหนังสือ พื้นที่พักผ่อนในห้องพักรู หรือพื้นที่ทำงานแบบผ่อนคลาย พร้อมทั้งติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้งานและประเมินผลว่าพื้นที่ดังกล่าวสามารถช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
แนวทางการพัฒนา							
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับพื้นที่พักผ่อน โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบพื้นที่พักผ่อนให้ตอบโจทย์ความต้องการของครูมากที่สุด ทั้งในด้านความสะดวก ความเป็นส่วนตัว และบรรยากาศที่ช่วยลดความตึงเครียดระหว่างงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
12	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาพื้นที่พักผ่อนให้เหมาะสมและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการจัดปรับพื้นที่ เช่น จัดที่นั่ง มุมนั่งอ่าน มุมกาแฟ พื้นที่สีเขียว หรือมุมผ่อนคลายอื่น ๆ พร้อมกำหนดระบบการดูแลรักษาและติดตามประเมินการใช้งานของ						

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
	บุคลากรเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงพื้นที่ให้ใช้งานได้จริงและส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ผลลัพธ์หลัก KR 3.1 สถานศึกษาจัดให้มีพื้นที่พักผ่อน และผ่อนคลายที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยออกแบบพื้นที่ให้เหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ มุมนั่งอ่านหนังสือ พื้นที่พักผ่อนในห้องพักรู หรือพื้นที่ทำงานแบบผ่อนคลาย พร้อมทั้งติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้งานและประเมินผลว่าพื้นที่ดังกล่าวสามารถช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.111) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับพื้นที่พักผ่อน โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบพื้นที่พักผ่อนให้ตอบเจตจำนงความต้องการของครูมากที่สุด ทั้งในด้านความสะดวก ความเป็นส่วนตัว และบรรยากาศที่ช่วยลดความตึงเครียดระหว่างงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาพื้นที่พักผ่อนให้เหมาะสม และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการจัดปรับพื้นที่ เช่น จัดที่นั่ง มุมนั่งอ่าน มุมกาแฟ พื้นที่สีเขียว หรือมุมผ่อนคลายอื่น ๆ พร้อมกำหนดระบบการดูแลรักษา และติดตามประเมินการใช้งานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงพื้นที่ให้ใช้งานได้จริงและส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.447)

ตาราง 24 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง
แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O3 ผลลัพธ์หลัก KR 3.2

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
วัตถุประสงค์หลัก							
O3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ พื้นที่นั่งพักผ่อนอ่านหนังสือ หรือมุมนั่งทำงานแบบสบาย ๆ เพื่อช่วยลดความเครียดจากภาระงาน ส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่ดี และช่วยให้บุคลากรมีพื้นที่ในการผ่อนคลายและฟื้นฟูอารมณ์ระหว่างวันอย่างมีประสิทธิภาพ							
ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยส่งเสริมให้ครูรู้สึกสบายใจและปลอดภัยในการพูดคุย ปรีกษา และแลกเปลี่ยนความรู้สึกร่วมกันอย่างเป็นกันเอง ทั้งในประเด็นงานและปัญหาส่วนตัว ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าถึงง่าย และมีความหลากหลาย เช่น วง PLC การประชุมย่อย หรือช่องทางออนไลน์ที่ปลอดภัย เพื่อสนับสนุนการสื่อสารที่มีคุณภาพและช่วยลดความกดดันทางอารมณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง							
แนวทางการพัฒนา							
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น วง PLC การประชุมย่อย การพูดคุยรายบุคคล หรือช่องทางออนไลน์ส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถติดต่อ ปรีกษา หรือระบายความรู้สึกได้อย่างสะดวกและเป็นส่วนตัว ลดความกังวลในการเปิดเผยปัญหา และส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
14	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบรรยากาศการสื่อสารที่เป็นกันเองและปลอดภัยทางจิตใจ โดยใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนความรู้สึก และการให้กำลังใจอย่างเหมาะสม พร้อมติดตามสถานการณ์ของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแล เข้าใจ และสามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยไม่ต้องกังวลต่อผลกระทบใด ๆ	4.80	0.447	มากที่สุด	4.80	0.447	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผลลัพธ์หลัก KR 3.2 สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยส่งเสริมให้ครูรู้สึกสบายใจและปลอดภัยในการพูดคุย ปรีกษา และแลกเปลี่ยนความรู้สึกร่วมกันเอง ทั้งในประเด็นงานและปัญหาส่วนตัว ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าถึงง่าย และมีความหลากหลาย เช่น วง PLC การประชุมย่อย หรือช่องทางออนไลน์ที่ปลอดภัย เพื่อสนับสนุนการสื่อสารที่มีคุณภาพและช่วยลดความกดดันทางอารมณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.048) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น วง PLC การประชุมย่อย การพูดคุยรายบุคคล หรือช่องทางออนไลน์ส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถติดต่อ ปรีกษา หรือระบายความรู้สึกได้อย่างสะดวกและเป็นส่วนตัว ลดความกังวลในการเปิดเผยปัญหา และส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.000) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบรรยากาศการสื่อสารที่เป็นกันเองและปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) โดยใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนความรู้สึก และการให้กำลังใจอย่างเหมาะสม พร้อมติดตามสถานการณ์ของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแล เข้าใจ และสามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยไม่ต้องกังวลต่อผลกระทบใด ๆ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.497) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.548)

ตาราง 25 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง
แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 วัตถุประสงค์หลัก O3 ผลลัพธ์หลัก KR 3.3

ข้อ	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม		ระดับความเหมาะสม	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
วัตถุประสงค์หลัก							
O3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ พื้นที่นั่งพักผ่อนอ่านหนังสือ หรือมุมนั่งทำงานแบบสบาย ๆ เพื่อช่วยลดความเครียดจากภาระงาน ส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่ดี และช่วยให้บุคลากรมีพื้นที่ในการผ่อนคลายและฟื้นฟูอารมณ์ระหว่างวันอย่างมีประสิทธิภาพ							
ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลเอื้ออาทรในสถานศึกษา โดยกระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนซึ่งกันและกัน และให้ความช่วยเหลือทางอารมณ์แก่เพื่อนร่วมงานเมื่อต้องเผชิญความเครียดหรือปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ ช่วงพักผ่อนร่วมกันหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัยทางจิตใจ							
15	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ประจำเดือน กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน (Sharing Session) หรือกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุย ผ่อนคลาย และสนับสนุนกันทางอารมณ์มากขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลเอื้ออาทรผ่านระบบพี่เลี้ยงหรือคู่ดูแล (Buddy System) โดยจับคู่บุคลากรให้มีผู้คอยรับฟัง ให้คำปรึกษาเบื้องต้น และสนับสนุนกันในช่วงภาระงานสูงหรือช่วงที่มีปัญหาส่วนตัว พร้อมติดตามผลความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบดูแลกันเองภายในองค์กรให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.94	0.078	มากที่สุด	4.93	0.014	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยภาพรวม		4.96	0.055	มากที่สุด	4.92	0.016	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ผลลัพธ์หลัก KR 3.3 สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลเอื้ออาทรในสถานศึกษา โดยกระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนซึ่งกันและกัน และให้ความช่วยเหลือทางอารมณ์แก่เพื่อนร่วมงานเมื่อต้องเผชิญความเครียดหรือปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ ช่วงพักผ่อนคลายหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัยทางจิตใจ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ประจำเดือน กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน (Sharing Session) หรือกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุย ผ่อนคลาย และสนับสนุนกันทางอารมณ์มากขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลเอื้ออาทรผ่านระบบพี่เลี้ยงหรือคู่ดูแล (Buddy System) โดยจับคู่บุคลากรให้มีผู้คอยรับฟัง ให้คำปรึกษาเบื้องต้น และสนับสนุนกันในช่วงภาระงานสูงหรือช่วงที่มีปัญหาส่วนตัว พร้อมติดตามผลความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบดูแลกันเองภายในองค์กรให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หลัก O3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ พื้นที่นั่งพักผ่อนอ่านหนังสือ หรือมุมนั่งทำงานแบบสบาย ๆ เพื่อช่วยลดความเครียดจากภาระงาน ส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่ดี และช่วยให้บุคลากรมีพื้นที่ในการผ่อนคลายและฟื้นฟูอารมณ์ระหว่างวันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.111) ประกอบด้วย 3 ผลลัพธ์หลัก KR และ 6 แนวทางพัฒนา

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ พบว่า โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.96, S.D. = 0.055) และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.92, S.D. = 0.016)

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามขององค์ประกอบการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจมาศึกษาเพิ่มเติม และกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยการนำประเด็นจากแบบสอบถาม มากำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญประกอบด้วย 3 วัตถุประสงค์หลัก แบ่งเป็น 8 ผลลัพธ์หลัก และมี 16 แนวทางพัฒนามา กำหนดเป็นผลลัพธ์สำคัญและแนวทางพัฒนาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา วัตถุประสงค์หลัก O₁

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านอารมณ์ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมเลือกแนวทางหรือวิธีการดูแลที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลการดำเนินการมาตรการหรือกิจกรรมด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ วิเคราะห์ข้อจำกัด ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และบันทึกข้อมูลเก็บไว้ส่วนตัว เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาแนวทางในรอบปีถัดไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบรับฟังปัญหาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การนัดพูดคุยรายบุคคลประจำเดือน กล้องรับฟังปัญหา หรือช่องทางออนไลน์ที่เป็นส่วนตัวพร้อมฝึกใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และทักษะการสะท้อนความรู้สึก เพื่อให้ครูรู้สึกปลอดภัยและได้รับความเข้าใจอย่างแท้จริง

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามภาวะอารมณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบันทึกการช่วยเหลือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์โดยอาจใช้แบบบันทึกการเยี่ยมเยียน การโทรติดตาม การพูดคุยหลังเลิกเรียน หรือการส่งข้อความให้กำลังใจพร้อมสรุปผลในแต่ละเดือนเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางเสริมที่ควรพัฒนา เพื่อให้วิธีการช่วยเหลือมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและดำเนินการเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โดยกำหนดกิจกรรมออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกายเป็นประจำ เช่น เดิน-วิ่งรอบโรงเรียน 10 นาทีทุกเช้า โยคะคลายเครียด กิจกรรมยืดเหยียด หรือชมรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ พร้อมประเมินผลความร่วมมือและประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายด้านสุขภาพตามเกณฑ์อย่างน้อยร้อยละ 80

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี เช่น จัดมุมอาหารสุขภาพในห้องพักรู ส่งเสริมการดื่มน้ำและการลดน้ำตาล จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องโภชนาการที่ดี รวมถึงกำหนดแนวทางการพักผ่อนให้เพียงพอ เช่น ลดงานที่ไม่จำเป็นหลังเลิกเรียน และจัดกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิต-งาน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามกรอบเวลาที่กำหนด

2. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา วัตถุประสงค์หลัก O₂

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบและดำเนิน โครงการส่งเสริมสุขภาพกายใจ อย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เช่น เดิน-วิ่งเพื่อสุขภาพ กิจกรรมยืดเหยียดก่อนสอน และกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดหลังเลิกเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนข้อมูลด้านโภชนาการ การพักผ่อน และการจัดสมดุลชีวิต-งาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุขภาพที่ยั่งยืนภายในโรงเรียน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลสุขภาพกาย – ใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านแบบประเมินความเครียด แบบสำรวจพฤติกรรมสุขภาพ หรือการพูดคุยรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง แนวโน้มสุขภาพ และความต้องการของบุคลากร แล้วนำไปปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การปรับเวลา กิจกรรม หรือวิธีการสนับสนุนให้สอดคล้องกับสภาพงานจริง

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรพื้นที่และอุปกรณ์สำหรับกิจกรรมทางกายอย่างเหมาะสม โดยปรับปรุงพื้นที่ว่างให้เอื้อต่อการออกกำลังกาย เช่น ลานกิจกรรม มุมพืชนขนาดเล็ก หรือพื้นที่ผ่อนคลายความเครียด พร้อมจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานที่ปลอดภัยและเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ได้อย่างต่อเนื่องและเข้าถึงง่าย

2.4 ผู้บริหารกำหนดช่วงเวลาหรือกิจกรรมประจำสัปดาห์เพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายช่วงเช้าหรือหลังเลิกงาน กำหนด “วันสร้างสุขภาพ” รายสัปดาห์ หรือกำหนดกิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน พร้อมทั้งติดตามอัตราการเข้าร่วม เพื่อประเมินความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา วัตถุประสงค์หลัก O₃

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับพื้นที่พักผ่อน โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบพื้นที่พักผ่อนให้ตอบโจทย์ความต้องการของครูมากที่สุด ทั้งในด้านความสะดวก ความเป็นส่วนตัว และบรรยากาศที่ช่วยลดความตึงเครียดระหว่างงาน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาพื้นที่พักผ่อนให้เหมาะสมและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการจัดปรับพื้นที่ เช่น จัดที่นั่ง มุมนั่งอ่าน มุมกาแฟ พื้นที่สีเขียว หรือมุมผ่อนคลายอื่น ๆ พร้อมกำหนดระบบการดูแลรักษา และติดตามประเมินการใช้งานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงพื้นที่ให้ใช้งานได้จริงและส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น วง PLC การประชุมย่อย การพูดคุยรายบุคคล หรือช่องทางออนไลน์ส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถติดต่อปรึกษา หรือระบายความรู้สึกได้อย่างสะดวกและเป็นส่วนตัว ลดความกังวลในการเปิดเผยปัญหา และส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบรรยากาศการสื่อสารที่เป็นกันเองและปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) โดยใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนความรู้สึก และการให้กำลังใจอย่างเหมาะสม พร้อมติดตามสถานการณ์ของบุคลากรเป็น

ระยะ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแล เข้าใจ และสามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยไม่
ต้องกังวลต่อผลกระทบใด ๆ

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่าง
สม่ำเสมอ โดยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ เช่น กิจกรรม
สานสัมพันธ์ประจำเดือน กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน (Sharing Session)
หรือกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิด
โอกาสให้บุคลากรได้พูดคุย ผ่อนคลาย และสนับสนุนกันทางอารมณ์มากขึ้น

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลเอื้ออาทรผ่านระบบ
พี่เลี้ยงหรือคู่ดูแล (Buddy System) โดยจับคู่บุคลากรให้มีผู้คอยรับฟัง ให้คำปรึกษา
เบื้องต้น และสนับสนุนกันในช่วงภาระงานสูงหรือช่วงที่มีปัญหาส่วนตัว พร้อมติดตามผล
ความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบดูแลกันเองภายในองค์กรให้เป็นรูปธรรมและ
ยั่งยืน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

1. กรอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่าง และการสนับสนุนอารมณ์และจิตใจ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 - 2.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ตามลำดับ
 - 2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การเป็น

แบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

3. ความต้องการจำเป็นทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.190$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.245$) การสื่อสารวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.147$) การเป็นแบบอย่าง มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.141$) และการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.135$) ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ แบ่งออกเป็น 3 วัตถุประสงค์หลัก ประกอบด้วย 8 ผลลัพธ์หลัก และมี 16 แนวทางในการพัฒนารายละเอียดดังนี้

4.1 วัตถุประสงค์หลัก (O1) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการสนับสนุนทางอารมณ์แก่บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาการงานและปัญหาส่วนตัวได้อย่างปลอดภัย พร้อมกำหนดมาตรการและกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.1 ผลลัพธ์หลัก (KR 1.1) สถานศึกษามีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ที่เป็นผลจากการที่ผู้บริหารประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงนวัตกรรมหรือแนวทางการดูแลด้านอารมณ์ โดยมีเอกสารและหลักฐานที่เป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนา พบว่าทุกแนวทางในการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านอารมณ์ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมเลือกแนวทางหรือวิธีการดูแลที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และสื่อสารให้บุคลากรทราบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามประเมินผลการดำเนินมาตรการหรือกิจกรรมด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ วิเคราะห์ข้อจำกัด ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และบันทึกข้อมูลเก็บไว้ส่วนตัว เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงพัฒนาแนวทางในรอบปีถัดมา ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.2 ผลลัพธ์หลัก (KR 1.2) สถานศึกษาสามารถรับฟังปัญหาและความกังวลของบุคลากรอย่างตั้งใจ พร้อมแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อสถานการณ์ที่บุคลากรเผชิญ โดยใช้วิธีการหลากหลายในการให้กำลังใจ เช่น การพูดคุยส่วนตัว การติดตามอาการ และการให้คำแนะนำเชิงบวก เพื่อช่วยฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรให้กลับสู่ภาวะปกติเมื่อเผชิญปัญหาล้วนตัวหรือภาวะเครียดจากการทำงาน ทั้งนี้มีการบันทึกผลการช่วยเหลือหรือข้อเสนอแนะเพื่อใช้ปรับปรุงวิธีการดูแลต่อไป มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำระบบรับฟังปัญหาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การนัดพูดคุยรายบุคคลประจำเดือน กล้องรับฟังปัญหา หรือช่องทางออนไลน์ที่เป็นส่วนตัวพร้อมฝึกใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และทักษะการสะท้อนความรู้สึก เพื่อให้ครูรู้สึกปลอดภัยและได้รับความเข้าใจอย่างแท้จริง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามภาวะอารมณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบันทึกการช่วยเหลือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์โดยอาจใช้แบบบันทึกการเยี่ยมเยียน การโทรติดตาม การพูดคุยหลังเลิกเรียน หรือการส่งข้อความให้กำลังใจพร้อมสรุปผลในแต่ละเดือนเพื่อวิเคราะห์แนวโน้มปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางเสริมที่ควรพัฒนา เพื่อให้วิธีการช่วยเหลือมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.3 ผลลัพธ์หลัก (KR 1.3) สถานศึกษากำหนดเป้าหมายพัฒนาองค์การด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร โดยดำเนินกิจกรรมออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกายเพื่อลดความเครียดอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายด้านสุขภาวะตามที่ตั้งไว้อย่างน้อยร้อยละ 80 พร้อมทั้งส่งเสริมการรับประทานอาหารและเครื่องดื่มที่มีประโยชน์ รวมถึงการพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำและดำเนินการเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โดยกำหนดกิจกรรมออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกายเป็นประจำ เช่น เดิน – วิ่งรอบโรงเรียน 10 นาทีทุกเช้า โยคะคลายเครียด กิจกรรมยืดเหยียด หรือชมรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ พร้อมประเมินผลความร่วมมือและประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายด้านสุขภาพตามเกณฑ์อย่างน้อยร้อยละ 80 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี เช่น จัดมุมอาหารสุขภาพในห้องพักครู ส่งเสริมการดื่มน้ำและการลดน้ำตาล จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องโภชนาการที่ดี รวมถึงกำหนดแนวทางการพักผ่อนให้เพียงพอ เช่น ลดงานที่ไม่จำเป็นหลังเลิกเรียน และจัดกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิต –งาน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามกรอบเวลาที่กำหนด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 วัตถุประสงค์หลัก (O2) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาระบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบรรเทาความเครียดและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันด้านสุขภาพจิตของบุคลากร โดยออกแบบกิจกรรมการเคลื่อนไหวและการออกกำลังกายที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและตารางงานของครู ส่งเสริมพฤติกรรมดูแลสุขภาพ เช่น โภชนาการการนอน และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมทั้งติดตามประเมินผลด้านสุขภาพกายใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2.1 ผลลัพธ์หลัก (KR 2.1) สถานศึกษามีการดำเนินโครงการส่งเสริมสุขภาพกายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยออกแบบกิจกรรมการออกกำลังกายหรือการเคลื่อนไหวที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและตารางงานของครู พร้อมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมดูแลสุขภาพด้านโภชนาการ การพักผ่อน และการจัดสมดุลชีวิตงานให้ดีขึ้น โดยมีการติดตามและประเมินผลสุขภาพกายใจของบุคลากรอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านความเครียดลดลงและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบและดำเนิน โครงการส่งเสริมสุขภาพกายใจ อย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมออกกำลังกายที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เช่น เดิน-วิ่งเพื่อสุขภาพ กิจกรรมยืดเหยียดก่อนสอน และกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดหลังเลิกเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนข้อมูลด้านโภชนาการ การพักผ่อน และการจัดสมดุลชีวิต-งาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุขภาพที่ยั่งยืนภายในโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลสุขภาพกาย – ใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านแบบประเมินความเครียด แบบสำรวจพฤติกรรมสุขภาพ หรือการพูดคุยรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง แนวโน้มสุขภาพ และความต้องการของบุคลากร แล้วนำไปปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การปรับเวลา กิจกรรม หรือวิธีการสนับสนุนให้สอดคล้องกับสภาพงานจริง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2.2 ผลลัพธ์หลัก (KR 2.2) สถานศึกษาจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของบุคลากรโดยสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ และทรัพยากรพื้นฐานสำหรับการทำกิจกรรมทางกาย เช่น พื้นที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์ฟิตเนสเบื้องต้น มุมสุขภาพ หรือพื้นที่พักผ่อนคลายเครียด รวมทั้งกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดูแลสุขภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้จริง และติดตามอัตราการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่องและลดภาวะความเครียดในระยะยาว มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรพื้นที่และอุปกรณ์สำหรับกิจกรรมทางกายอย่างเหมาะสม โดยปรับปรุงพื้นที่ว่างให้เอื้อต่อการออกกำลังกาย เช่น ลานกิจกรรม มุมฟิตเนสขนาดเล็ก หรือพื้นที่พักผ่อนคลายเครียด พร้อมจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานที่ปลอดภัยและเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ได้อย่างต่อเนื่องและเข้าถึงง่าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารกำหนดช่วงเวลาหรือกิจกรรมประจำสัปดาห์เพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายช่วงเช้าหรือหลังเลิกงาน กำหนด “วันสร้างสุขภาพ” รายสัปดาห์ หรือกำหนดกิจกรรมยืดเหยียดระหว่างวัน พร้อมทั้งติดตามอัตราการเข้าร่วม เพื่อประเมินความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและปรับปรุง

กิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 วัตถุประสงค์หลัก (O3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ พื้นที่นั่งพักผ่อน อ่านหนังสือ หรือมุมนั่งทำงานแบบสบาย ๆ เพื่อช่วยลดความเครียดจากภาระงาน ส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่ดี และช่วยให้บุคลากรมีพื้นที่ในการผ่อนคลายและฟื้นฟูอารมณ์ระหว่างวันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3.1 ผลลัพธ์หลัก (KR 3.1) สถานศึกษาจัดให้มีพื้นที่พักผ่อนและผ่อนคลายที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยออกแบบพื้นที่ให้เหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ มุมนั่งอ่านหนังสือ พื้นที่พักผ่อนในห้องพักรู หรือพื้นที่ทำงานแบบผ่อนคลาย พร้อมทั้งติดตามความพึงพอใจของผู้ใช้งาน และประเมินผลว่าพื้นที่ดังกล่าวสามารถช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับพื้นที่พักผ่อน โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบพื้นที่พักผ่อนให้ตอบโจทย์ความต้องการของครูมากที่สุด ทั้งในด้านการสะดวก ความเป็นส่วนตัว และบรรยากาศที่ช่วยลดความตึงเครียดระหว่างงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาพื้นที่พักผ่อนให้เหมาะสมและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการจัดปรับพื้นที่ เช่น จัดที่นั่ง มุมนั่งอ่าน มุมกาแฟ พื้นที่สีเขียว หรือมุมผ่อนคลายอื่น ๆ พร้อมกำหนดระบบการดูแลรักษา และติดตามประเมินการใช้งานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงพื้นที่ให้ใช้งานได้จริงและส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3.2 ผลลัพธ์หลัก (KR 3.2) สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยส่งเสริมให้ครูรู้สึกสบายใจและปลอดภัยใน

การพูดคุย ปรีกษา และแลกเปลี่ยนความรู้สึกอย่างเป็นกันเอง ทั้งในประเด็นงานและปัญหาส่วนตัว ผู้บริหารจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าถึงง่าย และมีความหลากหลาย เช่น วง PLC การประชุมย่อย หรือช่องทางออนไลน์ที่ปลอดภัย เพื่อสนับสนุนการสื่อสารที่มีคุณภาพและช่วยลดความกดดันทางอารมณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น วง PLC การประชุมย่อย การพูดคุยรายบุคคล หรือช่องทางออนไลน์ส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถติดต่อ ปรีกษา หรือระบายความรู้สึกได้อย่างสะดวกและเป็นส่วนตัว ลดความกังวลในการเปิดเผยปัญหา และส่งเสริมความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบรรยากาศการสื่อสารที่เป็นกันเอง และปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) โดยใช้ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนความรู้สึก และการให้กำลังใจอย่างเหมาะสม พร้อมติดตามสถานการณ์ของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแล เข้าใจ และสามารถสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยไม่ต้องกังวลต่อผลกระทบใด ๆ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3.3 ผลลัพธ์หลัก (KR 3.3) สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลเอื้ออาทรในสถานศึกษา โดยกระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนซึ่งกันและกัน และให้ความช่วยเหลือทางอารมณ์แก่เพื่อนร่วมงานเมื่อต้องเผชิญความเครียดหรือปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ ชวงพักผ่อนคลายหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการทำงานที่อบอุ่นและปลอดภัยทางจิตใจ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 2 แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจ เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ประจำเดือน กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน (Sharing Session) หรือกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุย ผ่อนคลาย และสนับสนุนกันทางอารมณ์มากขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลเอื้ออาทรผ่านระบบพี่เลี้ยงหรือคู่ดูแล (Buddy System) โดยจับคู่บุคลากรให้มีผู้คอยรับฟัง ให้คำปรึกษา เบื้องต้น และสนับสนุนกันในช่วงภาระงานสูงหรือช่วงที่มีปัญหาส่วนตัว พร้อมติดตามผล ความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบดูแลกันเองภายในองค์กรให้เป็นรูปธรรมและยั่งยืน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ พบว่า โดยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การเป็นแบบอย่าง และ 4) การสนับสนุนอารมณ์และจิตใจ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทุกองค์ประกอบล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี และเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในการอุทิศการปฏิบัติงานของตนเพื่อเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้ราบรื่นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจใน

ตัวบุคลากร สนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจและภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio, (1994) ซึ่งอธิบายว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และให้ความสำคัญกับความต้องการด้านอารมณ์และจิตใจของผู้ตาม Bass และ Avolio, (1994) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2022) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามผ่านความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการสนับสนุนเชิงคุณค่า นอกจากนี้ระบบการศึกษายังพบว่าภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนความผูกพันในองค์กรและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการศึกษาทางวิชาการพบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจ และการดำเนินงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของทีม สามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง (Kareem et al., 2023) ทำนองเดียวกัน งานวิจัยในบริบทของสถานศึกษาได้ศึกษามิติของผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจที่ประกอบด้วย การกระตุ้นทางปัญญาและการมองอนาคต ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของครู (Shrestha, 2025) โดยทั้งสองฉบับชี้ให้เห็นว่าการฝึกฝนและพัฒนาภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจไม่เพียงเพิ่มความมุ่งมั่นของครูเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมองเห็นคุณค่าของการเรียนรู้อีกด้วย (Inspiring Leadership in Inclusive Higher Education, 2022) โดยการสร้างแรงบันดาลใจถือเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ต้องมี เพื่อกระตุ้นนักเรียนและบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการเรียนและการทำงาน การสร้างแรงบันดาลใจในสถานศึกษาจะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนและบุคลากรมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองและสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (Crawford, 2020) การสร้างแรงบันดาลใจในระดับสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการพัฒนานักเรียนและบุคลากรให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน (Crawford, 2020) นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังพบว่ามืองค์ประกอบที่สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายท่าน โดยทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจมี 4 องค์ประกอบด้วย ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน 3) การเป็นแบบอย่าง และ 4) การสนับสนุนทางอารมณ์

และจิตใจ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอดแนวคิดและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกันในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางของการทำงานที่ชัดเจน โดยมีทักษะในการสื่อสารเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ การเปิดใจรับฟังด้วยใจที่เป็นกลาง สามารถรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากร ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานด้านภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงได้กล่าวว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความชัดเจนของเป้าหมาย ลดความสับสนในองค์กร และเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อเป้าหมายร่วมกัน (Kotter, 2012; Bass & Avolio, 1994). นอกจากนี้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ยังทำหน้าที่เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่เปลี่ยน “แนวคิดเชิงนโยบาย” ให้กลายเป็น “การปฏิบัติจริง” ภายในหน่วยงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขององค์กรในระยะยาว (Northouse, 2021)

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลเห็นความสำคัญ ค้นพบเป้าหมาย จุดประกายความรู้สึกที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงาน มีทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ หรือแรงผลักดันที่ดีให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการผ่านสร้างบรรยากาศที่เอื้ออาทร ให้โอกาสสนับสนุนความสามารถในการทำงาน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ การศึกษาทางด้านภาวะผู้นำชี้ว่า แรงบันดาลใจไม่ใช่เพียงการโน้มน้าวด้วยเหตุผลเท่านั้น แต่เป็นการจุดประกายทางอารมณ์อย่างลึกซึ้ง โดยผู้นำจะต้องสามารถนำเสนอภาพวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและมีความหมาย เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกเชื่อมโยงและมีส่วนร่วมในเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่แสดงพลังของ inspirational motivation ที่ช่วยให้ผู้ตามเห็นว่า “สิ่งที่ดูเหมือนเป็นไปไม่ได้ อาจเป็นไปได้” และพร้อมร่วมเดินทางไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก

องค์ประกอบที่ 3 การเป็นแบบอย่าง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ต้องการให้ผู้อื่นได้เห็นหรือสามารถเลียนแบบได้ การสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดี ทัศนคติที่ดีจะช่วยให้พัฒนาเป็นบุคคลที่มีคุณภาพช่วยกระตุ้นให้ตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้รับฟังได้อย่างเหมาะสม สามารถ

ประเมินจุดบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานในชีวิตจริงในบริบทต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสะท้อน ค่านิยม ความคิด ทักษะ และ การตัดสินใจที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนำไปปรับใช้กับงานจริงและบริบทต่าง ๆ ขององค์กร งานวิจัยในบริบทการจัดการองค์กรและภาวะผู้นำชี้ว่า การเป็นแบบอย่างของผู้นำ (role modeling/idealized influence) เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจของผู้ตามให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน (Stone et al., 2004; Kouzes & Posner, 2012) โดยพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอจะติดตั้งเป็นมาตรฐานวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดการเลียนแบบและพัฒนาทักษะในงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์สำหรับทุกฝ่าย

องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนอารมณ์และจิตใจ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ต้องการช่วยเหลือ เต็มเต็ม ให้กำลังใจ จากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติและส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ ส่งผลให้สามารถเผชิญกับปัญหา ความกดดัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ให้การสนับสนุนทางอารมณ์อย่างเหมาะสมจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อหนุนต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจ ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความผูกพันในการทำงาน (Kahn, 1990; Bakker & Demerouti, 2017) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Kahn (1990) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยทางอารมณ์ (psychological safety) จะทำให้บุคลากรกล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่น และมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ขณะเดียวกัน Bakker และ Demerouti (2017) ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้นำเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) และเพิ่มพลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ผู้นำที่รับฟังอย่างตั้งใจและแสดงความเข้าใจต่ออารมณ์ของทีมงาน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับคุณค่าและความหมายในงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ส่วนใหญ่ มีความตระหนักและยังเห็นถึงความสำคัญของการมีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการบริหารงานองค์การในปัจจุบัน โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมผ่านการสังเกตและเลียนแบบ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกันและความมั่นใจในการดำเนินงานขององค์กร ขณะเดียวกัน Northouse (2021) ระบุว่า ผู้นำที่เป็นแบบอย่างจะสามารถสร้างความศรัทธาและแรงจูงใจในผู้ตาม ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ Kouzes & Posner (2017) ชี้ให้เห็นว่า การเป็นแบบอย่าง (Model the Way) เป็นหนึ่งในแนวปฏิบัติหลักของภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้นำต้องสื่อสารค่านิยมผ่านการกระทำอย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารที่ชัดเจน มีความหมาย และสอดคล้องกับพฤติกรรมจริง จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทางที่องค์กรคาดหวัง และเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังต่อการมีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทั้งนี้เพราะทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนเครื่องมือที่สำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนถือเป็นพลังทางจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมและการพัฒนาของบุคคลในหลายบริบท ทั้งด้านการเรียนรู้

การทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน แรงบันดาลใจช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนหรือบุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนางานและนวัตกรรม ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ Kouzes & Posner (2018) อธิบายว่า ผู้นำที่เป็นแบบอย่างเป็นหนึ่งในพฤติกรรมสำคัญของภาวะผู้นำที่ได้รับความเคารพสูงสุด การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ แบบอย่างที่ดีช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในที่ทำงาน ซึ่งผู้นำต้องแสดงความสม่ำเสมอระหว่างคำพูดและการกระทำเพื่อรักษาความน่าเชื่อถือ และการเป็นแบบอย่างของผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำที่สอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรคาดหวังจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเผชิญกับความท้าทายและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน การแสดงบทบาทผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดูแลด้านอารมณ์และจิตใจของบุคลากร จะช่วยสนับสนุนความผูกพันในองค์กรและลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟจากการทำงาน โดยผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย รับฟังความคิดเห็นด้วยความเข้าใจ และให้การสนับสนุนเชิงบวก จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน (ธีรชัย เจริญวงศ์, 2564; Maslach & Leiter, 2016)

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง เท่ากับ 0.190 โดยองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ มีค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง เท่ากับ 0.245 ซึ่งมีความมากกว่าค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ภาพรวม โดยสามารถอภิปรายผล ดังนี้

3.1 การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและ

ธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการให้ตนมีความมั่นคงปลอดภัย การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าได้เร็ว สอดคล้องกับ Maslach & Leiter (2018) อธิบายว่าการสนับสนุนทางจิตใจในองค์กรช่วยป้องกันภาวะหมดไฟ (burnout) และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ของพนักงานจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งการสนับสนุนเชิงบวกจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารจะช่วยสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของทีม และยังช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร อีกทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์นับเป็นองค์ประกอบสำคัญของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสภาพแวดล้อมทางอารมณ์ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้จะส่งผลต่อการพัฒนาการของผู้เรียนและบุคลากรโดยตรง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์จากครูและผู้บริหารช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง ลดความเครียด และเพิ่มความผูกพันระหว่างผู้เรียนกับครู ส่งผลให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเผชิญความท้าทายและพัฒนาทักษะทางสังคมและการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม (กัญญารัตน์ นิลวงศ์, 2563) ดังนั้นสถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์การดูแลและสนับสนุนด้านจิตใจควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการอย่างรอบด้านและนำไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษาอย่างยั่งยืน (OECD, 2021; Cohen et al., 2019)

4. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) สูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรในบริบทพื้นที่ศึกษานี้มีความต้องการที่จะเสริมสร้างความเข้าใจและเทคนิคในการดูแลด้านอารมณ์และสุขภาพจิตของตนเองและผู้อื่นอย่างเป็นระบบ (Bass & Riggio, 2006; Northouse, 2019) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงมนุษย์สัมพันธ์ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเข้าใจและการสนับสนุนบุคลากร

จากการนำผลลัพธ์ของแบบสอบถามในองค์ประกอบดังกล่าวมาศึกษาเชิงลึก ผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางพัฒนาการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยใช้กรอบ

วัตถุประสงค์และผลลัพธ์สำคัญ และบูรณาการแนวคิดของ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับในงานบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Deming, 2000; Sallis, 2014)

การกำหนดแนวทางพัฒนาดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตใจของบุคลากร เช่น การสร้างระบบรับฟังปัญหาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การติดตามภาวะอารมณ์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายใจ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ชี้ว่า ภาวะการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยลดภาวะเครียดและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้ (Avolio & Gardner, 2005; Leithwood & Jantzi, 2005) นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาที่ยกรายละเอียดตั้งแต่ระดับกิจกรรมจนถึงการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านที่มุ่งเสริมพลังภายในของบุคลากรผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการประเมินผลอย่างมีระบบ (Yukl, 2013)

โดยภาพรวม แนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ทั้ง 16 แนวทางได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการอบการพัฒนาไม่เพียงสอดคล้องกับความต้องการเชิงบริบทของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นแนวทางเชิงวิชาการที่สถานศึกษาอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่คล้ายคลึงกันได้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นความจำเป็นในการวิจัยเชิงติดตามระยะยาวเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ของการนำแนวทางไปปฏิบัติจริง และเพื่อสะท้อนหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถนำมาปรับปรุงแนวทางให้มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่าง และการสนับสนุนอารมณ์และจิตใจ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเอาใจใส่ในการทำงานร่วมกัน การรับฟัง และการเข้าใจความรู้สึก ความคิดและสภาพจิตใจของครูและบุคลากร อันจะนำไปสู่ความเข้าใจและความสามัคคีภายในองค์การ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และยังช่วยพัฒนาศักยภาพของครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ดังนั้น ควรศึกษาและพัฒนา โดยนำแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการทำวิจัยเพื่อให้ได้รูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีวิจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การศึกษาสมการโครงสร้างเชิงเส้นตรง การพัฒนากลยุทธ์ การศึกษาตัวบ่งชี้ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่มีความเหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัลยา ประสพผล. (2563). การเป็นแบบอย่างที่ดีในกระบวนการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย. *วารสารการศึกษาปฐมวัย*, 15(1), 55–67.
- ฐานวิเศษ จินดา, ยืนยาว พุ่มพวง, และยอดสิน นาคแก้ว. (2566). ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู. *วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(3), 225–236.
- ไทยวินเนอร์. (2564). *OKR คืออะไร? และทำไมบริษัทระดับโลกถึงต้องสนใจ*. เข้าถึงได้จาก <http://thaiwinner.com/about-okr/> 16 กุมภาพันธ์ 2568.
- ธนวัฒน์ ปริญาวนิชย์ และคณะ. (2568). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 22(98).
- ธีรชัย เจริญวงศ์. (2564). การสนับสนุนทางจิตใจในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร. *วารสารพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์*, 17(2), 45–60.
- ปณิธาน ผ่านสอน และปองภพ ภูจอมจิตร. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 10(3), 1–15.
- ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์, สมชาย เทพแสง, และกฤษฎา ผ่องพิทยา. (2566). ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำในศตวรรษที่ 21. *วารสารร่วมพฤษ*, 41(2), 1–20.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลขององค์การในบริบทศัลยศาสตร์. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 1–14.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2568). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. สกลนคร: โรงพิมพ์สมศักดิ์การพิมพ์.

- วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 8(2), 541-555.
- วรรณพร ทองอร่าม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วารสารบริหาร
การศึกษา*, 3(1), 1-15.
- ศิริพร สุขะนันท์. (2563). ภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจในบริบทการศึกษา. *วารสาร
การศึกษา*, 18(3), 77-88.
- ศศิธร ชุมพล. (2563). บทบาทของการเป็นแบบอย่างในภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจใน
สถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*, 48(2), 102-111.
- สถานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). รายงาน
การพัฒนากิจการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ
ปี 2564: การฟื้นตัวจากวิกฤตโควิด-19 สู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม.
กรุงเทพฯ: פריןท์เอบีล.
- สมชาย เทพแสง (2560) กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำร่วมสมัย. *วารสารบริหาร
การศึกษา มศว*, 14(27)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2563). *คู่มือนวัตกรรม NKP
TWO สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2567ก). *ข้อมูลด้านบุคลากร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. เข้าถึงได้จาก
<https://bigdata.nkp2.go.th/tablePerson.php?op=3.1&tab1=active> 20 มีนาคม 2567.
- _____. (2567ข). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนแห่งความสุข*. นครพนม: สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนา
การศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alvarez, J. L., & González, A. (2018). Role Models and Learning: The Influence of Adults on the Development of Young People. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 325–339.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). *Authentic leadership development*. The Leadership Quarterly.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baker, S. A. (2019). The Role of Teacher–Student Relationships in Academic Achievement: A Study of Role Models in Education. *Educational Psychology Review*, 31(4), 505–527.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Buakeaw, K., Singhabowornchai, P., Cheurjit, W., Rattanawong, S., & Boonloy, W. (2023). Transformational leadership in 21st century of school administrators. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Pathom Rajabhat University*, 13(2), 79–97.
- Chantasawan, P. (2565). A Study on Relationship Among Inspirational Leadership, Organizational Culture, Learning Organization and Organizational Effectiveness in Context of the Courts of Justice. *Journal of the Association of Researchers*, 24(1).
- Cohen, J., & Sy, S. R. (2018). The Power of Positive Role Models in Education. *Educational Research Review*, 25, 28–36.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2019). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180–213.

- Crawford, J., Butler–Henderson, K., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., Burton, R., Magni, P., & Lam, S. (2020). COVID–19: 20 countries’ higher education intra–period digital pedagogy responses. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 3(1), 1–20.
- DuBrin, A. J. (2019). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (9th ed.). Cengage Learning.
- Dóci, E. et al. (2021) Personalities in sync: The covariation of psychological resources in leader–follower dyads. *European Journal of Personality*, 35(4), 466–479.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2018). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4), 450–467.
- Duncan, T., & Schmitt, M. (2020). Modeling Good Behavior: The Role of Role Models in Education. *Teaching and Teacher Education*, 93, 103–113.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Gu, Q. (2021). The Role of Teachers as Role Models in the 21st Century Classroom. *International Journal of Educational Research*, 111, 101–109.
- Fullan, M. (2014). *All Pieces Together: Systems Leadership for Whole System Reform*. Wiley.
- House, R. J. (2018). Charismatic and inspirational leadership. In J. Antonakis & D. V. Day (Eds.), *The SAGE handbook of leadership* (2nd ed., pp. 351–366). Sage Publications.
- Ji, D., Gong, J., & Guo, Z. (2024). *Vision communication and firm quality Performance* : The mediating role of employee involvement and the moderating effect of leader support. *Behavioral Sciences (Basel)*, 14(10), 902.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta–analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kim, H. (2019). The Influence of Role Models on Student Engagement and Motivation in the Classroom. *Journal of Educational Psychology*, 111(2), 351–364.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2020). *The leadership challenge* (6th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). *Transformational Leadership. Educational Administration Quarterly*.
- Leadership's Silver Bullet: The Magic of Inspiration. (n.d.). American Management Association. สืบค้นจาก https://www.amanet.org/articles/leaderships-silver-bullet-the-magic-of-inspiration/?utm_source=chatgpt.com
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout*. In G. Fink (Ed.), *Stress : Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357).
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (2019). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- OECD. (2021). Beyond academic learning: First results from the Survey of Social and Emotional Skills. OECD Publishing.
- Panson, P., & Phoojomjit, P. (2023). The Guidelines for Inspirational Leadership Development of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Kalasin. *Journal for Developing the Social and Community*, 10(3), 173–188.
- Perry, N. E., & Vandekamp, K. (2019). The Role of Teachers as Role Models in Students' Learning. *Teaching Education*, 30(2), 191–207.

- Pongthep Chandasuwan (2019) A study on relationship among inspirational leadership, organizational culture, learning organization and organizational effectiveness in context of the courts of justice. *Journal of the Association of Researchers*, 24(1)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Perspective. *Handbook of Theories of Social Psychology*, 1, 416–437.
- Srisamut, M., Thokaew, W., & Srisamut, S. (2024). Communication of vision and policy for the development of Khao Rup Chang Municipality, Songkhla Province. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(10), 229–241.
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). *Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus*. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349–361.
- Siriso-phapong, P., Saengsawang, C., & Prajongjit, S. (2025). A model of inspirational leadership of school administrators under the Office of Primary Educational Service Areas in the Eastern Region of Thailand. *Journal of Education, Mahamakut Buddhist University*, 13(1).
- Serey, M., Phon, S., Hill, S., Sam, R., Em, S., & Pagilagan, A. (2025). Transformational leadership in education: A review of concepts, roles, challenges, practices and their effects. *Indonesian Journal of Education Research*, 6(3), 354–364.
- Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc. Wodtke, C. (2016). *Introduction to OKRs*. CA: O'Reilly Media Inc.
- Yukl, G. A. & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York, NY: Pearson Education, Inc.
- Zhou, M., & Brown, D. (2018). Educational Learning Theories: 2nd Edition. *Educational Psychology*, 10(2), 245–266.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รัชดาพรรณ อินทรสุขสันติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนงลักษณ์ หนูหมอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิโธย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนภุต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนภุต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางคำปิ่น ทิสุกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางอรรณพ ทัพเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนภุต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนภุต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางอุบลวรรณ เวียงอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๖๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวมิ่งขวัญ จันทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพนแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพนม พุทธาผา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๖๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พรพิมล ศิวินา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๘๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกนกฉัตร ละครไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนภุต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนภุต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๘๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุเมธ คะลีลัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนภุต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๖๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนภุต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๑๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุจินต์ บุตรโคษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๖๖๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพक्षा เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๕๔ ๒๔๐๙



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๘๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวิชัย ราโซ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรพนแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ปรีดิ์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวลักขณา การร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๘๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.รุ่งฤดี บุญจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๘๖๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายอาทิตย์ คาระวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนกฤต วินทะไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๗๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนกฤต วินทะไชย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๔ ๒๔๐๙

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำ
สร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.บุญมี ก่อบุญ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นางอรวรรณ ทัพเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนเตย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากอูน
(ปากอูนผดุงวิทย์)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
4. นางอุบลวรรณ เวียงอินทร์ ครูโรงเรียนชุมชนบ้านสามผง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
5. นางสาวมิ่งขวัญ จันทรา ครูโรงเรียนชุมชนบ้านสามผง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ ประธานหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายสุเมธ คะลีลวัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนเพ็ก
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. นายพนม พุทธาผา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนจาน
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นายกนกฉัตร ละครไทย ครูโรงเรียนบ้านคว้างคสิษฐชาติ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายสุจินต์ บุตรโคษา ครูโรงเรียนบ้านขามเตี้ยใหญ่
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะ
ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี รองศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวิชัย ราชโซ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบก
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
3. นายอาทิตย์ คาระวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสาเล้า
วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
4. นางสาวลักขณา การร้อย ครูโรงเรียนบ้านอ้อวังหมากเห็บ
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
5. ดร.รุ่งฤดี บุญจันทร์ศึกษานิเทศน์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายธนกฤต วินทะไชย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำ
สร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณายืนยันความเหมาะสมของ
องค์ประกอบของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสม
อยู่ในระดับใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่าง
สูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายธนกฤต วินทะไชย

นักศึกษหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-554-2409

**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้าง
แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมของทักษะผู้นำ
สร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายธนกฤต วินทะไชย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์
เฉพาะกับ ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดย
แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับตัวบ่งชี้
ขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และ
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นายธนกฤต วินทะไชย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-554-2409

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับตัวบ่งชี้ของ องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่างนิยาม
ศัพท์เฉพาะกับตัวบ่งชี้ของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง นิยามศัพท์เฉพาะมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่านิยามศัพท์เฉพาะมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

-1 หมายถึง นิยามศัพท์เฉพาะไม่มีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของบริหารที่สร้างการ
เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจ ภายใน
สร้างบรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้เกิดความไว้วางใจให้กับผู้ตามหรือสมาชิกในทีม ผ่านการ
สื่อสารที่ชัดเจนและมีพลัง แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายร่วมกันให้กับทีมอย่าง
สม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและนำพาทีมไปสู่เป้าหมายสูงสุด



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อความขององค์ประกอบ
ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายธนกฤต วินทะไชย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อความขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อความขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อความขององค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นายธนกฤต วินทะไชย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-554-2409

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามขององค์ประกอบ
ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามของ

องค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความสอดคล้องระหว่าง
พฤติกรรมบ่งชี้กับข้อคำถามของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สร้าง
การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจ ภายใน
สร้างบรรยากาศเชิงบวกเพื่อให้เกิดความไว้วางใจให้กับผู้ตามหรือสมาชิกในทีม ผ่านการ
สื่อสารที่ชัดเจนและมีพลัง แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายร่วมกันให้กับทีมอย่าง
สม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและนำพาทีมไปสู่เป้าหมายสูงสุด

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย****เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ผู้วิจัย นายธนกฤต วินทะไชย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นวพร วรธนทอง ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายธนกฤต วินทะไชย

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-554-2409

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การเป็นแบบอย่าง

4) การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
แนวทางพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย นายธนกฤต วินทะไชย นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.นพพร วรรณทอง ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการ

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาและความเป็นไปได้
แนวทางพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยแบบสอบถามนี้มี
ทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนา
ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
ยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

นายธนกฤต วินทะไชย

นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-554-2409

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาตัวแปรที่ศึกษาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้าง

แรงบันดาลใจ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การเป็นแบบอย่าง และ 4) การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ จากการศึกษาวิจัยในระยะที่ผ่านมา พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ต้องได้รับการพัฒนาประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่

การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ต้องการช่วยเหลือ เต็มเต็ม พัฒนาสุขภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสุขภาพกายของบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี เพื่อให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ ส่งผลให้สามารถเผชิญกับปัญหา ความกดดัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อการพัฒนาสุขภาพจิตใจให้แก่บุคลากร และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ 8 ประเด็น ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นที่ระบายน รับฟังปัญหา เพื่อช่วยเหลือบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ โดยยินดีให้บุคลากรเข้ามาปรึกษาปัญหาทั้งด้านการงานรวมไปถึงด้านปัญหส่วนตัว
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านออกนโยบายเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากรจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติ เช่น การจัดกิจกรรมหรือให้บุคลากรลาพัก ฯลฯ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านรับฟังปัญหา แล้วแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคลากร
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้กำลังใจบุคลากร เพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจให้กลับสู่ภาวะอารมณ์ที่ปกติเมื่อบุคลากรประสบปัญหาชีวิต
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมการออกกำลังกายหรือกิจกรรมทางกาย เพื่อลดความเครียดส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี
- 6) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมการรับประทานอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์ รวมถึงส่งเสริมการพักผ่อนที่เพียงพอ เพื่อสุขภาพจิตที่ดีทั้งยังส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร โดยการจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายในโรงเรียน เช่น มุมดื่มกาแฟพักผ่อนในห้องพักรู้ ที่นั่งพักสำหรับอ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ
- 8) ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร โดยทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยให้คำปรึกษาอย่างเป็นกันเอง รวมถึงมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าถึงง่าย เช่น การ PLC การประชุมย่อย ฯลฯ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร สถานศึกษา มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม/มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ที่	แนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้าง แรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพ จิตใจให้แก่บุคลากร โดยทำให้บุคลากร รู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยให้คำปรึกษาอย่าง เป็นกันเอง รวมถึงมีช่องทางการสื่อสารที่ ชัดเจน เข้าถึงง่าย เช่น การ PLC การประชุมย่อย ฯลฯ			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- ความเหมาะสม “ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร โดยทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยให้คำปรึกษาอย่างเป็นกันเอง รวมถึงมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าถึงง่าย เช่น การ PLC การประชุมย่อย ฯลฯ” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

- ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจให้แก่บุคลากร โดยทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะพูดคุยให้คำปรึกษาอย่างเป็นกันเอง รวมถึงมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าถึงง่าย เช่น การ PLC การประชุมย่อย ฯลฯ” มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายธนกฤต วินทะไชย
วัน เดือน ปีเกิด	23 สิงหาคม 2542
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 115 หมู่ 7 ตำบลหนองไผ่ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี 41130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านสามผง หมู่ 1 ตำบลสามผง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2560	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหนองหานวิทยา อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2566	ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนบ้านสามผง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2568	ครู คศ.1 โรงเรียนชุมชนบ้านสามผง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2