

การวิเคราะห์องค์ประกอบ  
คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษাপทุมธานี เขต 1  
FACTOR ANALYSIS OF CHARISMATIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS  
UNDER THE OFFICE OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION  
SERVICE AREA 1

ฐิติยา รัตนายน  
THITIYA RATTANAYON

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-ED-M-218-071

การวิเคราะห์องค์ประกอบ  
คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1  
FACTOR ANALYSIS OF CHARISMATIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS  
UNDER THE OFFICE OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION  
SERVICE AREA 1

ฐิตียา รัตนายน  
THITIYA RATTANAYON

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2560  
KMITL-2017-ED-M-218-071

FACTOR ANALYSIS OF CHARISMATIC LEADERSHIP OF  
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PATHUMTHANI  
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

THITIYA RATTANAYON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
2017  
KMITL-2017-ED-M-218-071

COPYRIGHT 2017

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

## หัวข้อวิทยานิพนธ์

นักศึกษา

รหัสประจำตัว

ปริญญา

สาขาวิชา

พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบ  
บาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

นางสาวฐิติยา รัตนายน

56603289

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

การบริหารการศึกษา

2560

รองศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา บุญภักดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 500 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.941 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ทำการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ และหมุนแกนแบบหมุนฉากด้วยวิธีแวนเดอร์เวอริแมกซ์ และคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.30 ขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ อำนาจเชิงอ้างอิง ทักษะการสื่อสาร ความมั่นใจในตนเอง วิสัยทัศน์ และการเสริมสร้างบุคลากร โดยทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.146 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด

<b>Thesis Title</b>	FACTOR ANALYSIS OF CHARISMATIC LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1
<b>Student</b>	Miss Thitiya Rattanayon
<b>Student ID.</b>	56603289
<b>Degree</b>	Master of Industrial Education
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Year</b>	2017
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Kanchana Boonphak
<b>Thesis Co-advisor</b>	Assistant Professor Dr. Boonchan Sisan

### **ABSTRACT**

The objective of this research was to analyze the factor of charismatic leadership of administrators under the office of pathumthani primary education service area 1. The samples selected by the stratified random sampling method were 500 teachers under the office of pathumthani primary education service area office 1. The research instrument was administrators's charismatic leadership questionnaire with 5 rating scale with 0.60-1.00 congruence index and 0.941 reliability. The obtained data were analyzed using an Exploratory Factor Analysis (EFA) with the principal component analysis and the orthogonal of rotation by varimax.

The results found that there were 5 factors of charismatic leadership which composed of referent power, communication skill, self-confident, vision and support to personnels. All factors accounted for 60.146% of the total variance.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐิยาพร กัณตารณวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จินตนา กาญจนวิสุทธิ ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล ดร.ณรงค์ โปธิ และนายสุวัช พานิชวงษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ ครูและผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวรัตนายนที่ให้อำนาจใจและการสนับสนุนที่เต็มใจโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

ฐิติยา รัตนายน

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญรูป.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมี.....	8
2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี.....	12
2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	43
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	56
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน.....	61
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	62

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	76
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	79
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	81
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	95
ภาคผนวก ข ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี.....	98
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
ประวัติผู้เขียน.....	113

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง สำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัย.....	48
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	57
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	61
4.2 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test .....	62
4.3 แสดงค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากการสกัดองค์ประกอบ .....	63
4.4 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n = 500) .....	65
4.5 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n = 500) ภายหลังจากหมุนแกนองค์ประกอบ .....	67
4.6 แสดงองค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าความร่วมกัน ภายหลังจากหมุนแกนแบบแวนิแมกซ์ (Varimax).....	69
4.7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบที่ 1 .....	71
4.8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบที่ 2 .....	72
4.9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบที่ 3 .....	73
4.10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบที่ 4 .....	74
4.11 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบที่ 5 .....	75
ข.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี .....	99
ง.1 แสดงการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา .....	110
ง.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	112
ง.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านวิสัยทัศน์ .....	112
ง.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความเชื่อมั่นในตนเอง.....	112
ง.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านทักษะการสื่อสาร.....	112
ง.6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	112
ง.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านอำนาจเชิงอ้างอิง .....	112

# สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
4.1 Scree plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบ .....	66

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำจะต้องบริหารจัดการในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และภารกิจต่างๆ ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำ ปฏิบัติงานทางการบริหารได้สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน โดยเฉพาะตัวของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำจะต้องประพฤติปฏิบัติตนและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารต่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์ (2545 : 3) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจะเป็นเครื่องบ่งชี้การแก้ปัญหาต่างๆ ได้ทุกด้าน จึงจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารให้เหมาะสมในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความสามารถในการพัฒนาการศึกษาให้บังเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประพนธ์ ผาสุขยืด (2550 : 83-89) ให้ความเห็นว่า การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เราทุกคนยอมรับว่าไม่มียุคสมัยใดที่การเปลี่ยนแปลงจะรวดเร็วเท่าในปัจจุบัน หากมองในระดับบุคคลแล้ว คงจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดสำคัญและยิ่งใหญ่ไปกว่าการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ (Attitude) การรู้จักเปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดอยู่กับความคิดหรือความรู้เดิมๆ ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ เป็นการเริ่มต้นสู่การเปิดรับสิ่งใหม่ด้วยใจที่ไม่อคติ (Bias) การสร้างการเปลี่ยนแปลงในเรื่องดังกล่าวคงจะไม่ใช่เรื่องที่ย่าง หากเรายังใช้แต่หลักทางด้านการจัดการอยู่ เพราะการจัดการนั้นจริงๆ แล้วใช้ได้ผลดีเฉพาะกับสิ่งที่เป็นสิ่งของเท่านั้น แต่เรื่องการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งเรื่องของคนนั้นหากจะให้ได้ผลแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้สิ่งที่เรียกว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของ การเป็นผู้นำ หรือที่เรียกว่า ภาวะผู้นำที่ดี Tappen, Bernhard and Walsh (1995; อ้างใน พูลสุข หิงคานนท์ : 2554) ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ คือก่อให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการนำคนขององค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ เข้าใจในการวางแผนงาน มีการตัดสินใจที่ดี มีการคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับงานขององค์การ มีทักษะในการสื่อสาร การควบคุมกำกับ การประสานงานและการสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นจึงก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่พร้อมจะก่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม เกิดบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติสามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน Gardner and Avolio (1998 : 42) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีหลายลักษณะ ภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นลักษณะหนึ่งของผู้นำซึ่งก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความภักดี ความศรัทธา และการมีผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำแบบบารมีจะมีเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เชิงอุดมคติ มีความผูกพันต่อเป้าหมายของตนเอง มีการสื่อสารเป้าหมายกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความมั่นใจในตัวเองและสามารถเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและวางใจในความเชื่อของผู้นำ และยอมรับในความเชื่อนั้น มีความรู้สึกดีต่อผู้นำ เชื่อฟังผู้นำ

และพัฒนาตนเองให้มีส่วนร่วมในเป้าหมายและก่อให้เกิดผลการดำเนินงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Conger and Kanungo (1987 : 1-14) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมี โดยเสนอว่าภาวะผู้นำแบบบารมี เป็นบุคคลพิเศษที่สามารถเผยแพร่และมีอิทธิพลต่อค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้วิสัยทัศน์ และข้อความที่เป็นแรงบันดาลใจ เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสัญลักษณ์และดึงดูดต่อค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและกลุ่ม และจากการศึกษาของ House (1976 : 1-37) พบว่าผู้นำแบบบารมีจะมีความมั่นใจในตนเอง มีความต้องการที่จะแสดงอิทธิพลเหนือคนอื่น มีความคาดหวังผู้ใต้บังคับบัญชาสูงในเรื่องผลการปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภาพพจน์ของความสามารถและความสำเร็จของผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจผู้ตามได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจด้วยผลสำเร็จของงาน

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบบารมีนั้น เป็นลักษณะหนึ่งของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมมั่น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นปัจจัยส่งผลให้การพัฒนาการศึกษามีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

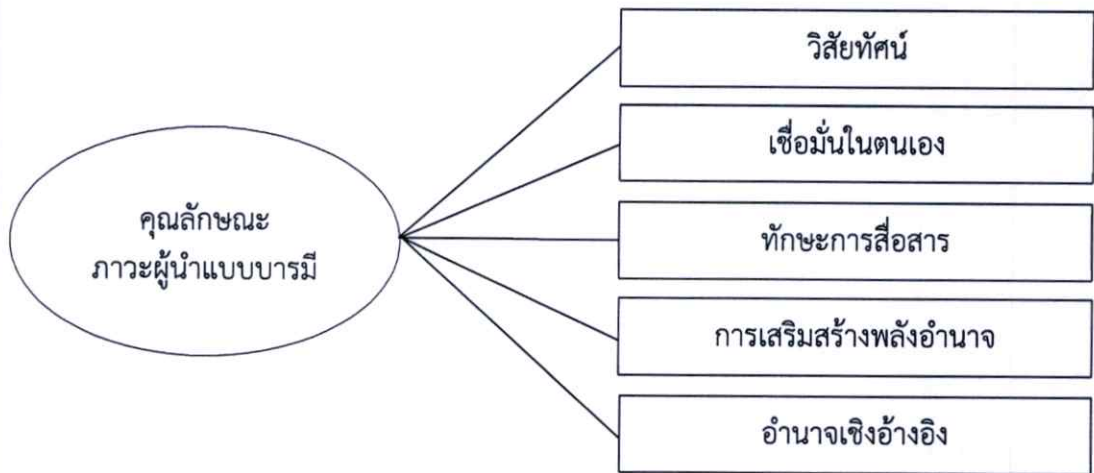
เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

## 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นทำการสรุปและวิเคราะห์หาความถี่ขององค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีจากทฤษฎีและแนวคิดของ House (1976 : 1-37) Conger and Kanungo (1987 : 637-647) Nadler and Tushman (1990 : 82) Sashkin (1987 : 183) Lussier and Achua (2001 : 376) Howell and Costley (2001 : 143) Nahavandi (2003 : 35) Bass (1985 : 7-14) Yukl (2006 : 81) Sosik and Jung (2006 : 45) Choi (2006 : 24-43) Water and Bruch (2009 : 1428-1452) DuBrin (2010 : 27) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2545 : 55) วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 149) สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 : 257) และวิโรจน์ สารรัตน์ (2557 : 70-75)

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิจัยและนักวิชาการดังกล่าว ได้องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีจำนวนทั้งสิ้น 26 องค์ประกอบ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ ข.1 (ภาคผนวก ข) โดยการวิเคราะห์ความถี่จากความซ้ำกันขององค์ประกอบด้านต่างๆ ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงคือความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
  2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self- confident)
  3. ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication skill)
  4. ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
  5. ด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power)
- สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยดังรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1,928 คน จาก 103 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559 (ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2559 จาก <http://www.ptt1.net>)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ได้มาจากเกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามแนวคิดของ Hair, et al. (2012 : 385) โดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่ 0.30 ประกอบกับเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย. 2549 : 98) ที่กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 เท่าของจำนวนข้อคำถาม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 470 คน และเพื่อป้องกันการตอบกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

### 1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident)
3. ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)
4. ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
5. ด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power)

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์ในการวิจัย มีดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานคือ โรงเรียนประถมศึกษาเขต 1 ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง

2. ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีแรงดึงดูดส่วนบุคคล มีความสามารถในการสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

3. องค์กรประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีลักษณะพิเศษส่งผลต่อความเคารพ ศรัทธา ความน่าเชื่อถือ ทำให้เกิดความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์ (Vision) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคาดคะเนปัญหาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา มองและสร้างสรรค์ภาพในอนาคตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถเผยแพร่และสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรม มีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมการนำแผนสู่การปฏิบัติ

3.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ กล้าลงมือทำ กล้าแสดงความคิดเห็น เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีจิตใจมั่นคง กล้าเผชิญกับความจริง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความรับผิดชอบ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความอดทน

3.3 ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารเมื่ออยู่ในบทบาทของผู้พูดจะพูดสุภาพเหมาะกับกาลเทศะ ใช้ภาษาพูดที่ง่ายในการสื่อสาร มีการใช้น้ำเสียงหนักเบา เข้าใจและรู้จักผู้ฟังก่อนที่จะพูด ใช้อุปกรณ์และสื่อต่างๆ ประกอบการพูด การแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางเหมาะกับเรื่องพูด กระตุ้น โน้มน้าวจิตใจผู้ฟังได้ มีความสามารถเขียนสื่อความหมายชัดเจน เลือกใช้คำที่เหมาะสม เขียนได้สั้นกะทัดรัดแต่ครอบคลุม เมื่ออยู่ในบทบาทของผู้ฟังจะตั้งใจฟังอย่างมีสมาธิ ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดี ไม่ขัดจังหวะผู้พูด มีใจเป็นกลาง และสามารถสรุปเรื่องที่ฟังได้

3.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่กล้าช่วยยกย่องชมเชยบุคคลากร ส่งเสริมความสามารถและบทบาทหน้าที่ของบุคคลากร มอบหมายหน้าที่ให้บุคคลากร

ตามความเหมาะสม ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ให้เกียรติ ให้ความเคารพและความเสมอภาค ช่วยชี้แนะแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาด สร้างภาวะผู้นำ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการ

3.5 อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent Power) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดี แต่งกายเหมาะสมตามกาลเทศะ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความยุติธรรม พัฒนาทักษะการบริหารอยู่เสมอ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อลดจำนวนหรือรวมกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยโดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทิศทางเดียวกัน หรือทิศทางตรงกันข้ามก็ได้ ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะมีความสัมพันธ์กันน้อย

## บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมี
- 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี
- 2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### 2.4.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) หมายถึง ระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่ การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและ กระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขต พื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” (สพท.) และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่ การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : 2550)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยนิกถึง ปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมอื่นๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในการบริหาร และการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษารวมกับ สถานศึกษา รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 2 กำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ มี ความยืดหยุ่น และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน มุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลตามภารกิจความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการ บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารจัดการคำนึงถึงระดับ ประเภท ปริมาณ และ คุณภาพของสถานศึกษา ผู้รับบริหารและความเหมาะสมด้านอื่นและกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้ สำนักงานเขตมีส่วนราชการเบื้องต้น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบาย และแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา และกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งการ แบ่งส่วนราชการดังกล่าวอาจกำหนดมากกว่า 5 กลุ่ม โดยเรียกชื่อศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่าง อื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากลุ่ม ทั้งนี้โดยความเห็นชอบคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ทำเป็น ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎกระทรวง

กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2545 มีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 2)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับใหม่ หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (1 ตุลาคม 2557) ได้กล่าวถึงความหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณว่า เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง มีหน้าที่กำกับ ดูแล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา) รวมทั้งหมด 103 โรงเรียน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ 4 อำเภอของจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมี

### 2.2.1 ความเป็นมาของภาวะผู้นำแบบบารมี

ราณี อิลิชัยกุล (2554 : 5 - 6) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) กับภาวะผู้นำในองค์กร เพิ่งเกิดขึ้นในช่วง 50 ปี แนวทางการศึกษาใหม่ในช่วงตั้งแต่ ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา ได้หันเหไปสู่แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันมากขึ้น เช่น ภาวะผู้นำแบบบารมี ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น นักวิชาการเชื่อว่า ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม แรงจูงใจ และเป้าหมายของผู้ตามได้ด้วยบทบาทหรือบารมีของตน

ซึ่งสอดคล้องกับ Covey (2004; อ้างใน สลักจิต พรหมพัว. 2552 : 33) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการเป็นผู้นำได้เกิดขึ้นมาในศตวรรษที่ 20 สามารถแบ่งออกกว้างๆ ได้เป็น 5 แนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรม ทฤษฎีอำนาจ-อิทธิพล ทฤษฎีสถานการณ์และทฤษฎีบูรณาการ ในช่วงก่อนหน้านี้นักทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อแนวคิดเรื่องการเป็นผู้นำคือทฤษฎีบุคคลผู้ยิ่งใหญ่ซึ่งทำให้เกิดทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีบุคคลอันยิ่งใหญ่ยังทำให้นักทฤษฎีพาดันมุ่งศึกษาปัจจัยด้านสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมจนในที่สุดพัฒนาทฤษฎีบูรณาการขึ้นมา โดยเน้นเรื่องบุคคลและสถานการณ์ จิตวิเคราะห์ การบรรลุถึงบทบาท การเปลี่ยนแปลง เป้าหมายและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา ทฤษฎีต่างๆ ในเรื่องการเป็นผู้นำก็ล้วนพัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีพื้นฐานต่างๆ ที่กล่าวมา แนวคิดหนึ่งในทฤษฎีการเป็นผู้นำที่เน้นถึงการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบบารมี

ภวภัทร หิรัญกนก (2548 : 17-18) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นการย้อนกลับไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวความเชื่อดั้งเดิมที่กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า “เป็นผู้ซึ่งมีอำนาจจากความสามารถเฉพาะตนในการสร้างอิทธิพลหรือผลกระทบอย่างลึกซึ้งและเหนือกว่าบุคคลโดยทั่วไปต่อผู้เป็นผู้ตาม” ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความมีบารมีเกิดขึ้นมาตั้งแต่ยุคกรีกโบราณและยังปรากฏอยู่ในคัมภีร์ไบเบิล จากนั้น Weber (1947) เป็นผู้ริเริ่มนำคำว่า “บารมี (Charisma)” มาใช้ในการอธิบายภาวะผู้นำ โดย House (1976) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาให้มีความเป็นสมัยใหม่ขึ้นและได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำบารมีในแนวใหม่ (Theories of the neo-charismatic leadership paradigm) โดยได้ศึกษาแนวคิดดังกล่าวผ่านการวิเคราะห์ผู้นำในทางการเมืองหรือผู้นำในทางศาสนา จากนั้นมีการขยายการศึกษาทฤษฎีดังกล่าวเพิ่มเติมโดย คองเกอร์และคานันโก (Conger and Kanungo, 1987, 1988)

Weber (1947 : 358) ได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำแบบบารมีในหนังสือของเขาว่า บารมีนั้นเป็นพรสวรรค์ที่อธิบายได้ถึงความมีอิทธิพลที่ไม่มีแนวทางแนวทางที่ชัดเจนและอยู่นอกเหนือการควบคุมของกฎหมาย แต่ผู้ตามนั้นยอมสละโรราบกับสิ่งที่พวกเขาถือว่าเป็นแรงบันดาลใจอันเกิดจากพรสวรรค์หรือคุณภาพที่อยู่เหนือธรรมชาติ ผู้นำแบบบารมีเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลผู้ซึ่งได้รับการยอมรับจากบุคลิภาพ ความสามารถที่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบบารมีสร้างให้เกิดความจงรักภักดี การมีความรู้สึกร่วมและความศรัทธาให้กับเหล่าผู้ตาม ซึ่งเขาเหล่านั้นยึดถือเอาผู้นำนั้นเป็นแรงบันดาลใจ เป็นวีรบุรุษ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ลึกซึ้งที่นำมาสู่ความผูกพัน มีแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานหรือหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ต่อมา House (1976 : 1-37) ได้เสนอผ่านทางงานวิจัยของเขาว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะนิสัยของผู้นำแบบบารมีนี้ มักจะเป็นไปในทางที่สร้างให้เกิดความมั่นใจในตัวผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะความน่าเชื่อถือสูง มีการยกตัวอย่างหรือทำเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งก่อให้เกิดพันธะหน้าที่ร่วมกันในการนำพาความสำเร็จมาสู่องค์กรที่จะส่งผลให้การมีบารมีของผู้นำเพิ่มสูงขึ้นไปอีก

นอกจากนี้ Bass (1985 : 2-6) ได้เสนอผลการศึกษาต่อเนื่องจากทฤษฎีของเฮาส์ (House, 1977) ว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีนั้น ไม่ใช่มีแต่ในด้านความเชื่อมั่นในความเชื่อมั่นตนเองเท่านั้น แต่จะเชื่อว่าตนเองมีความมุ่งหมายและแรงบันดาลใจเหนือคนอื่นธรรมดาทั่วไป สำหรับลูกน้องก็ไม่เพียงแต่ไวใจหรือยกย่องผู้นำเฉกเช่นธรรมดา หากแต่ถึงขั้นบูชาและเคารพสักการะในตัวผู้นำว่าเป็นเหมือนวีรบุรุษหรือตัวแทนของผู้มีปัญญาหรือผู้เสียสละ ถ้ามองในภาพรวม ภาวะผู้นำแบบบารมีจะเป็นกลไกในการกระตุ้นจิตวิทยาของกลุ่มให้มีการเคลื่อนไหวต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้กลุ่มยอมรับในบรรทัดฐาน เกิดความเชื่อและมีความฝันที่สามารถตอบสนองต่ออารมณ์และเหตุผลของคนในกลุ่มทุกๆ คน

สลักจิต พรหมพ่าย (2552 : 38) ได้กล่าวว่า Bass (1985) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำแบบนี้จะแตกต่างจากผู้นำแบบอื่นตรงที่มุ่งมั่นที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี ยืดหยุ่น เปิดโอกาสและขอร้องแทนการข่มขู่ ผู้นำจะมีลักษณะเป็นนักวิชาการหรือเชี่ยวชาญจนเป็นที่ยอมรับ มีทักษะในการชักจูง ตอบสนองความต้องการของคนอื่นได้ ไม่ใช่ทำตามหน้าที่ หากแต่พิจารณาถึงอารมณ์และความต้องการ ความเชื่อของเขาเหล่านั้นด้วย ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำแบบบารมีจะมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้เหมือนกัน แต่โดยการสร้างหรือกระตุ้นให้เกิดโดยการข่มขู่หรือสร้างแรงกดดันต่างๆ ให้เกิดความกลัว อันจะนำมาซึ่งการเกลียดชังไปในที่สุด

ในเวลาต่อมา Conger and Kanungo (1987 : 1-14) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีเพิ่มเติม โดยเสนอว่า ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง บุคคลพิเศษที่สามารถเผยแพร่และมีอิทธิพลต่อค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้วิสัยทัศน์ (Vision) และข้อความที่เป็นแรงบันดาลใจ (Inspirational Messages) เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower Development) เป็นสัญลักษณ์และดึงดูดต่อค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

Lussier and Achua (2001 : 375) ได้เสนอผ่านหนังสือของพวกเขาว่า บารมี คือ กระบวนการแห่งอิทธิพลที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงของเหล่าสมาชิกในองค์กรและสร้างข้อผูกพันกับองค์ประกอบขององค์การ ซึ่งหากผู้นำได้รับการยอมรับว่ามีบารมีแล้วนั้น ก็จะเกิดสิ่งที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบบารมี” โดยภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นกระบวนการที่อยู่เหนือธรรมชาติและนำไปสู่แรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคคลอยู่เหนือผู้อื่นในสถานการณ์ที่วิกฤต บุคคลที่มีลักษณะผู้นำประเภทนี้มักจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและถูกฝากความหวังจากผู้คนในสถานการณ์วิกฤต

ผู้นำแบบบารมีเป็นบุคคลที่มีความพิเศษในการสร้างความเชื่อมั่นในการแปลกเปลี่ยนอารมณ์และความรู้สึกของผู้นำกับผู้อื่น และให้การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ สง่างาม เมตตาและไม่เห็นแก่ตัว (Champy, 1999 : 118-119) และจากการที่ผู้นำแบบบารมี มีพฤติกรรมถูกต้องตามหลักจริยธรรม ส่งผลให้ผู้นำแบบบารมีได้รับการยอมรับในการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ในขณะที่เดียวกันสมาชิกในองค์กรจะได้รับการกระตุ้นจากผู้นำโดยไม่รู้สึกลัวถูกสั่งการ จึงเกิด

จากความเต็มใจที่จะอาสาตนเองปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Luthans. 2002 : 589-590)

### 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบบารมี

House (1976 : 1-37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติตนเพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางโดยส่งอิทธิพล ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านพฤติกรรม ความเชื่อ และการเป็นตัวอย่่างของผู้นำ

Bass (1985 : 2-6) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำบารมีว่าเป็นปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสามารถแปลงไปเป็นความใกล้ชิดระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถเกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับในองค์กร มีทักษะในการใช้ดุลยพินิจและการชักจูงใจที่สูงกว่าบุคคลทั่วไปและสามารถใช้ทักษะดังกล่าวได้ดีพอๆ กับทักษะเฉพาะด้านอื่นๆ นอกจากนี้ผู้นำแบบบารมียังสนับสนุนต่อพฤติกรรมในเชิงทัศนคติและอารมณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนั้น Richardson and Thayer (1993 : 5) ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นคุณลักษณะพิเศษของผู้นำในการสร้างความจงรักภักดี สร้างมโนคติ และเป็นแรงบันดาลใจในการอุทิศตนจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งภาวะบารมีนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากพรสวรรค์ในการเป็นแรงบันดาลใจ ซึ่งผ่านผสมผสานกันอย่างลงตัว

Champy (1999 : 118-119) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบบารมีเป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างความเชื่อมั่น การแลกเปลี่ยนอารมณ์ความรู้สึกของผู้นำกับผู้อื่นและให้การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ สง่างาม เมตตา และไม่เห็นแก่ตัว

Dubrin (1998 ; อ้างใน พรสมบัติ ศรีไสย. 2555 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นผู้ที่นำสิ่งที่ดีงามและความเปลี่ยนแปลงหลักๆ มาสู่องค์กร โดยการสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้สำเร็จ มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ และรับรู้ความสามารถของตน มีการควบคุมอารมณ์ของตนได้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงและใช้วิธีการใหม่ๆ แสดงความสามารถของตนให้ปรากฏ ลดความขัดแย้งในองค์กร และเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น

Allerton (2001 : 345-355) อธิบายภาวะผู้นำแบบบารมีว่าหมายถึง ลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นแรงบันดาลใจที่ก่อให้เกิดความภักดี ความศรัทธา และมีผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำแบบภาวะบารมีจะมีเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ในเชิงอุดมคติ มีความผูกพันต่อเป้าหมายของตนเอง มีการสื่อสารเป้าหมายกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความมั่นใจในตัวเองและสามารถเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและวางใจในความเชื่อของผู้นำและยอมรับในความเชื่อนั้น มีความรู้สึกดีต่อผู้นำ เชื่อฟังผู้นำที่บริหาร และพัฒนาตนเองให้มีส่วนร่วมในเป้าหมายและก่อให้เกิดผลการดำเนินงาน

Luthans (2002 : 589-590) ให้ความคิดเห็นว่า ความหมายของภาวะผู้นำแบบบารมีแต่เดิมนั้น เป็นการอธิบายถึงสิทธิอำนาจ (Authority) อันเนื่องมาจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพรักในตัวผู้นำ จากการมองเป็นเหมือนวีรบุรุษวีรสตรี และมองว่าลักษณะของตัวผู้นำเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่องและพึงปฏิบัติตาม

ธนาพร เมธาภิวัฒน์ (2546 : 21) ได้สรุปว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบบารมี จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (role model) ผู้ตามเกิดความรู้สึกนิยมชมชอบเคารพยกย่องและไว้วางใจผู้นำ ผู้

ตามจะพยายามประพฤติและปฏิบัติตนเหมือนผู้นำ และต้องการเลียนแบบการกระทำของผู้นำ ผู้นำจะคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตน ผู้นำจะได้รับความไว้วางใจว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และแสดงออกซึ่งวิถีปฏิบัติอันมีมาตรฐานสูงทางศีลธรรมจรรยา และผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และแบ่งปันความสำเร็จร่วมกันกับผู้ตาม ผู้นำจะแสดงการยืนหยัดต่อเป้าหมายและการตัดสินใจในการปฏิบัติตามเป้าหมาย แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำอย่างเต็มที่และแสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์อย่างแรงกล้า

วิเชียร วิทย์อุดม (2548 : 149) สรุปถึงความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีว่า บารมีเป็นผลได้สืบเนื่องที่เกิเกิดขึ้นมาจากการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดภาวะผู้นำแบบบารมีขึ้น และความสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีนั้น ส่งผลกระทบต่อการทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อองค์การ ซึ่งผลลัพธ์หรือผลประโยชน์นั้นไม่จำเป็นเสมอไปที่จะเป็นไปในแนวทางที่ดี เหมาะสม หรือได้รับการยอมรับจากสังคม

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 : 257) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำแบบบารมี ว่าหมายถึง ผู้นำที่มีแรงดึงดูดส่วนบุคคล (Interpersonal Attraction) อันมาจากการที่ผู้นำมีความดี มีความน่าเคารพศรัทธา ทำให้ลูกน้องเชื่อฟังคำสั่งอย่างเต็มอกเต็มใจ ไว้วางใจและเชื่อถือในความคิดของผู้นำว่าถูกต้อง เชื่อถือได้ โดยลูกน้องจะมีอารมณ์ร่วมในภารกิจขององค์การ มีเป้าหมายที่สูงและเชื่อว่าเขาสามารถอุทิศตนต่อความสำเร็จในภารกิจนั้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552 : 131) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะที่เหนือผู้อื่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการแสดงออกที่เข้มแข็งทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ มีความสามารถในการปลุกเร้าความรู้สึกของพนักงานได้ เป็นผู้มีพลังและความสามารถในตนเอง ทำให้ผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำสูง กระตุ้นให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับ เชื่อฟัง มีอารมณ์คล้อยตาม และทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง

นิตยา พิทักษ์โกศล (2554 : 35) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึงผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษที่นำสิ่งที่ดีงามและความเปลี่ยนแปลงหลักๆ มาสู่องค์การ มีอำนาจและอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

อนุสรณ์ ก้อนทอง (2554 : 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึงการที่ผู้นำมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามแล้วผู้ตามมีความเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของผู้ตามเกิดขึ้นจากการรับรู้พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมา เช่น พฤติกรรมในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแรงบันดาลใจ และการยุติธรรม เป็นต้น พฤติกรรมของผู้นำเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การรับรู้ของผู้ตาม ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานหรือองค์การได้

นอกจากนี้ อุทัยวรรณ หาญอยู่ (2557 : 3-4) ยังกล่าวว่าผู้นำแบบบารมีเป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนอารมณ์ความรู้สึกของผู้นำกับผู้อื่นและให้การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ สง่างาม เมตตาและไม่เห็นแก่ตัว และสรุปว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลอื่น และเป็นผู้ปฏิบัติตนเพื่อเป็นตัวอย่าง โดยส่งอิทธิพล ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านพฤติกรรม ความเชื่อ และการเป็นตัวอย่างของผู้นำ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบารมี หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีแรงดึงดูดส่วนบุคคล มีความสามารถในการสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

## 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี

จากการศึกษานิยามและแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมีข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีภาวะผู้นำแบบบารมีที่เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้นำขององค์การ ในลำดับต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์ถึง/โครงสร้างองค์ประกอบที่จะบ่งบอกถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบบารมี ซึ่งจะนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักที่จะกำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยต่อไป

### 2.3.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี

#### 2.3.1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ House

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นสร้างสิ่งที่ท้าทาย บอกถึงสิ่งที่คาดหวังและผลลัพธ์ที่จะได้ในอนาคต
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive) หมายถึง มีความกล้าหาญและมั่นคงในการตัดสินใจที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อองค์การ
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง มีการแสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองและเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์จะบรรลุผล
4. มุ่งเน้นผลการดำเนินงาน (Performance Oriented) หมายถึง การบอกถึงผลการปฏิบัติการที่คาดหวัง รวมถึงมีพฤติกรรมที่กระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ตกลงกันได้
5. มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน (Role Clarification) หมายถึง มีการจัดผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มากที่สุด
6. มีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower Confidence) หมายถึง แสดงออกและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่ามีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถในการดำเนินงานของพวกเขา
7. การเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiration) แสดงพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีให้เห็นอย่างสม่ำเสมอ
8. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulating) สนับสนุนให้เกิดการแข่งขันกันทางความคิดโดยไม่ปิดกั้นโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์การ
9. มีความยุติธรรม (Fair) มีการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมา มีเหตุผลที่ชัดเจน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

10. การยึดถือหลักคุณธรรม (Integrity) แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ยึดถือหลักความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบการดำเนินการต่างๆ ได้ มีความน่าเชื่อถือ จริงใจ มีจริยธรรม

11. การมีมนุษยธรรม (Humane) แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ภาวะผู้นำแบบบารมีดังกล่าวของเฮาส์นั้น มีผลต่อความเข้าใจตนเองของผู้ตามใน 3 แง่มุม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบบารมีช่วยเพิ่มแรงจูงใจในตนเองของผู้ตาม แรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมาย และการติดตามเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำแบบบารมีช่วยให้ผู้ตามรู้ถึงค่านิยม เป้าหมาย ความทะเยอทะยานของผู้นำ ทำให้ความสนใจส่วนรวมของพนักงานทุกคนมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำแบบบารมีทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) และมีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เพิ่มมากขึ้น

#### 2.3.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Conger and Kanungo

Conger and Kanungo (1987 : 637-647) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตได้ การศึกษาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำแบบบารมีกับผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำแบบบารมี และได้สรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leader) ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity Vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่างๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วย ผู้นำที่ขาดอำนาจบารมี ทั่วไปมักจะทำแค่ให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้

2. กล้าเสี่ยง (High Personal Risk) โดยทั่วไปภาวะผู้นำแบบบารมีนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ความสำเร็จของผู้นำเอง ความเชื่อใจในลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็จะเชื่อใจผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้อง ไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์และมวลชนในองค์กรไปเพื่อความถูกต้องชอบธรรม

3. ใช้กลยุทธ์ทุกรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือผู้นำที่จะใช้กลยุทธ์รูปแบบต่างๆ ไม่ติดยึดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตาม การปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อความสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจนและค่อนข้างที่จะชื่นชอบ เพราะแสดงว่าผู้นำได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรคและปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ทันการ และประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจ ทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

4. ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate assessment of situation) โดยทั่วไปผู้นำที่จะเสี่ยงในเรื่องใดก็ตามย่อมต้องมีข้อมูลต่างๆ อย่างดี เพื่อที่จะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความต้องการ ค่านิยมต่างๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้การเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยตลอดเวลา

5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลายคนคิดว่าภาวะผู้นำแบบบารมีจะเป็นที่ต้องการหรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤต อย่างไรก็ตาม พบว่าเหตุการณ์วิกฤตไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการภาวะผู้นำแบบบารมี เพราะถึงแม้ไม่มีเหตุการณ์วิกฤตภาวะผู้นำแบบบารมีก็เกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานหรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ ผู้นำจะกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยใช้กลยุทธ์วิธีต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ยึดติดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม เมื่อผู้ตามได้เห็นผลที่เกิดจากการใช้วิธีการใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าวิธีเก่าได้ ต่อไปผู้นำก็สามารถจะทำให้ผู้ตามไม่ยึดติดหรือวนเวียนอยู่กับการทำงานแบบเดิมและเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่างๆ ด้วยความมั่นใจจะเป็นที่ยอมรับว่ามีภาวะผู้นำแบบบารมีมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มีความชัดเจนหรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่างๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความโชคคิของผู้นำไปทุกครั้ง หากเขาขาดการสื่อสารที่แสดงถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้นำจะเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ย่อมส่งผลให้ผู้ตามตั้งใจทำงานหนักเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นก็คือ เพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบบารมีชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญและอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่จะใช้สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน ซึ่งแม้ว่างานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใดๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่างๆ และช่วยกันทำงาน แม้นลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใดๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามได้

### 2.3.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Nadler and Tushman

Nadler and Tushman (1990 : 82) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมี ซึ่งประกอบด้วย

1. เป็นผู้วิสัยทัศน์ การแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ที่ประทับใจ และเป็นจริงได้ มีการกำหนดความคาดหวังในระดับสูงกว่ามาตรฐาน มีความมั่นคงในอารมณ์และมีวุฒิภาวะสูง
2. มีความกระตือรือร้น
3. มีการแสดงออกถึงความมั่นใจ
4. มีความอดทนมุ่งมั่น พินฝ่าอุปสรรค เพื่อความสำเร็จ
5. เป็นผู้มีความคุณธรรม
6. ช่วยเหลือผู้ตาม ให้คำแนะนำและสอนงาน
7. มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
8. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ
9. การมีความสามารถในการจูงใจ

### 2.3.1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Sashkin

Sashkin (1987 : 183) ได้จัดภาวะผู้นำแบบบารมีอยู่ในกลุ่มภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีการยอมรับในข้อจำกัด ความสนใจ จุดสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีคือ ความสำคัญของพฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์และองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบบารมี ซึ่งมีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นคนคิดสร้างสรรค์และปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ (creative attention and creative actions)

2. มีความสามารถในการสื่อสาร (effective interpersonal communication)

3. มีความน่าไว้วางใจ (demonstrating trustworthiness)

4. มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น (showing self-respect and respect toward others)

5. กล้าเสี่ยง (taking personal risk)

### 2.3.1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Lussier and Achua

Lussier and Achua (2001 : 376) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำแบบบารมีเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและเป้าหมายของสมาชิกองค์การ และสร้างความรับผิดชอบสมาชิกต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งได้อธิบายถึงข้อเท็จจริงที่เป็นที่ยอมรับสำหรับภาวะผู้นำแบบบารมี โดยเชื่อว่าผู้นำเชิงแบบบารมีเกิดจาก สถานการณ์หรือสภาพสังคมที่เป็นตัวกำหนดลักษณะผู้นำ เป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะพิเศษ มีคุณภาพ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับความมีคุณภาพของผู้นำ ได้กำหนดองค์ประกอบของผู้นำแบบบารมีดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary)

2. มีทักษะการสื่อสารที่เป็นเลิศ (Superb Communication Skills)

3. น่าเชื่อถือและมีคุณธรรมสูง (Self-Confidence And Moral Conviction)

4. มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ (Ability to Inspire Trust)

5. มีความกล้าที่จะเสี่ยง (High Risk Orientation)

6. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อสู่เป้าหมาย (High Energy and Action Orientation)

7. มีความขัดแย้งภายในต่ำ (Minimum of Internal Conflict)

8. มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น (Empowering Others)

9. สร้างฐานอำนาจจากการสร้างความสัมพันธ์ (Relational Power Base)

10. สร้างภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Promoting Personality)

### 2.3.1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Howell and Costley

Howell and Costley (2001 : 143) เสนอถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี ที่ผู้นำควรมีทั้งสิ้น 6 ประการคือ

1. ทำให้เกิดแรงตลใจ

2. สร้างภาพลักษณ์และทำให้เกิดความประทับใจ

3. ใช้กรอบในการวางแนวทางให้กับลูกน้อง

4. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

5. นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล

6. สนับสนุนภารกิจด้านศีลธรรมและมีวิสัยทัศน์

### 2.3.1.7 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Nahavandi

Nahavandi (2003 : 35) เสนอว่าลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ควรจะประกอบไปด้วยลักษณะ ดังนี้

1. มีความมั่นใจในตนเอง
2. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง
3. มีพลังหรือแรงกระตุ้น ที่ทำให้ร่างกายตื่นตัวสูง
4. มีทักษะในการสื่อสารที่ดี
5. รักษาภาพลักษณ์และวางตัวอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ

### 2.3.1.8 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Bass

Bass (1985 : 7-14) ได้อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบบารมีซึ่งพบลักษณะของผู้นำแบบบารมีที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงออก ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confident)
2. ความเป็นอิสระ (Independent)
3. มีความฉลาดและมีความสามารถ (insightful and eloquent)
4. มีพลังอำนาจ (energetic)
5. มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ (clear vision)
6. มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ (conviction it can be fulfilled)

### 2.3.1.9 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Yukl

Yukl (2006 : 81) ได้ให้ทรรศนะว่า ลักษณะผู้นำและพฤติกรรมจะมีลักษณะที่เป็นลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำแบบบารมี โดยภาวะผู้นำแบบบารมีจะมีความต้องการซึ่งอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเชื่อมั่นในความคิดและความศรัทธาที่มีต่อตนเอง พฤติกรรมของภาวะผู้นำสามารถอธิบายถึงอิทธิพล ทักษะคิดและพฤติกรรมที่มีอิทธิพลกับผู้ตาม มีองค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง (Innovative visioning)
2. มีพฤติกรรมที่ไม่ธรรมดา (Unconventional behavior)
3. สร้างความประทับใจในการบริหาร (Impression management)
4. เชื่อมมั่นในตนเองและกล้าได้กล้าเสีย (Self – sacrifice and personal risk)
5. มีบทบาทพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Role model exemplary behavior)
6. มีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Show confidence in followers)
7. ตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Scan and analyze environment)

### 2.3.1.10 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Sosik and Jung

Sosik and Jung (2006 : 45) ได้ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบบารมี พบว่าบุคคลที่มีระดับภาวะผู้นำแบบบารมีสูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า ซึ่งลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ตรวจสอบการทำงานของตนอยู่เสมอ (Self-Monitoring)
2. มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายด้วยตัวเอง (Self-Actualization)
3. กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมด้วยพลังทางสังคม (Motive to Attain Social Power)
4. มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self – Enhancement)
5. มีความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Openness to Change)

### 2.3.1.11 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีของ Choi (2006)

Choi (2006 : 24-43) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) ว่า ภาวะผู้นำแบบบารมี มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้ตาม การมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำแบบบารมี จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามในด้านความต้องการความสำเร็จ การรับรู้เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ตามให้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ ความต้องการพลังอำนาจในการกระทำกิจกรรม การชื่นชมผู้นำแบบบารมีของผู้ตามทำให้มีการประชาสัมพันธ์ตัวผู้นำ บทบาทของผู้นำที่ชัดเจน ซึ่งทำให้การทำงานมีการปรับปรุงอยู่เสมอ ภาวะผู้นำแบบบารมี มีลักษณะที่สังเกตได้ชัดเจน ดังนี้ คือ

1. คิดอย่างมีวิสัยทัศน์ (Envisioning) ผู้นำแบบบารมีสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นสภาพที่ต้องการในอนาคตและสื่อสารกับผู้ตามคิดตามให้มีความเข้าใจและมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี
2. มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้ตาม (Empathy) ผู้นำแบบบารมีเริ่มต้นจากการมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น เริ่มจากการตอบสนองความต้องการของผู้ตาม การจูงใจ การมีความรู้สึกร่วม และตระหนักในการช่วยเหลือตามความประสงค์
3. มีพลังอำนาจ (Empowerment) ผู้นำแบบบารมีมีพลังอำนาจให้ผู้ตามเกิดความประทับใจ มีความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพของตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค โดยการพูดโน้มน้าว พูดให้เห็นคุณค่าและเป็นแบบอย่างในการทำงาน

### 2.3.1.12 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีตามทัศนะของ Water and Bruch

Water and Bruch (2009 : 142-145) ได้ศึกษาถึงรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำแบบบารมีที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นผู้มีความฉลาด (achievement orientation)
2. มีอำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power)
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (self-confident)
4. มีความตื่นตัวทางด้านสังคม (social sensitivity)

### 2.3.1.13 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบารมีตามทัศนะของ DuBrin

DuBrin (2010 : 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะพิเศษที่โดดเด่นอยู่หลายอย่าง ซึ่งสามารถจำแนกความแตกต่างของลักษณะพิเศษเหล่านั้นและนำไปประยุกต์ใช้ได้ มีลักษณะคล้ายกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำแบบบารมีเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี แม้ว่าจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การในทุกประเด็นก็ตาม แต่ภาวะผู้นำแบบบารมีก็ช่วยกระตุ้นสมาชิกให้มีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ (visionary)
2. มีทักษะการสื่อสาร (masterful communication skill)
3. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย (energy and action orientation)
4. สร้างแรงจูงใจและทำให้รู้สึกอบอุ่น (Emotional expressiveness and warmth)
5. กล้าเสี่ยง (romanticize)
6. มียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติที่ไม่ยึดติดกับธรรมเนียมเดิม (unconventional strategies)
7. ทำตัวให้โดดเด่นมีชื่อเสียง (self-promoting personality)
8. มีลักษณะพิเศษ (dramatic and unique)

### 2.3.1.14 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมีตามทัศนะของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2545 : 55) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบบารมีว่า มีสองด้าน คือ ด้านความสามารถพิเศษ ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ หรือการมีปฏิริยาโต้ตอบกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม กับการยอมรับในภาวะผู้นำจะต้องมีความสามารถพิเศษที่จะเป็นผู้นำ มีพรสวรรค์ในการสร้างแรงบันดาลใจและใช้ในการติดต่อสื่อสารที่มีเหตุผล ในขณะที่เดียวกันก็ ก่อให้เกิดความน่าเกรงขาม (Awe) ความน่าเคารพนับถือ (Reverence) การทำให้เกิดความจงรักภักดี (Devotion) หรือการเป็นที่พึ่งพาซึ่งกันและกันด้านอารมณ์ (Emotional Dependence) ผลกระทบจากความสามารถพิเศษ ที่เป็นแรงดึงดูดใจให้ผู้อื่น ยอมทำตามโดยไม่ต้องมีคำถาม ได้กำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบบารมีไว้ 10 ลักษณะดังนี้ คือ

1. เป็นผู้มียุทธศาสตร์ (visionary) โดยผู้นำจะเสนอภาพที่โดดเด่นที่องค์การให้ ความสำคัญเป็นอันดับแรก และเสนอวิธีการที่จะให้องค์การประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมากกว่าการพยากรณ์หรือการคาดคะเน มีการบรรยายถึงรูปแบบของความคิดในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงานทั้งหมด
2. เป็นนักสื่อสารระดับมืออาชีพ (masterful communication skills) เพื่อจูงใจให้บุคคลต่างๆ ได้ ผู้นำจะสามารถใช้ภาษาที่สละสลวยไพเราะ มีการใช้คำอุปมาอุปมัย (metaphors) และเปรียบเทียบสิ่งที่คล้ายกัน (Analogies)
3. เป็นผู้มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ (ability to inspire trust) มีความเชื่อในความมั่นคงของการเป็นผู้นำคือจะต้องกล้าเสี่ยงกับอาชีพเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สำคัญ
4. สามารถทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเขามีความสามารถ (able to make group members feel capable) เป็นการทำให้สมาชิกบรรลุความสำเร็จด้วยการทำโครงการง่ายๆ ก่อนแล้วผู้นำกล่าวชมเชยแล้วค่อยมอบงานที่ยากขึ้น
5. เป็นผู้มีพลังและมุ่งที่การปฏิบัติให้บรรลุผล (an energy and action oriented)
6. แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและให้ความอบอุ่นแก่ผู้อื่น (emotional expressiveness and warmth) เป็นความสามารถที่จะแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย เช่น ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ร่าเริง เอื้ออารี และมีความเสมอต้นเสมอปลาย
7. ชื่นชอบต่อความเสี่ยง (romanticize risk) พอใจที่จะเสี่ยง โอกาสที่ยิ่งใหญ่คือการทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่เพิ่มความสามารถพิเศษ เพราะจะทำให้เกิดความกล้า
8. ใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่น (unconventional strategies) ผู้นำจะสร้างกลยุทธ์ที่โดดเด่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ ผู้นำประเภทนี้จะไม่ลอกเลียนแบบผู้อื่น มีความเฉลียวฉลาด และมีการเลือกเสื้อผ้าที่เป็นเอกลักษณ์
9. มีบุคลิกภาพในเชิงส่งเสริมตนเอง (a self-promotion personality) ผู้นำมักชอบให้ผู้อื่นรู้ว่าเขามีความสำคัญอย่างไร จะมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าที่จะแสดงออก
10. ไม่มีความขัดแย้งในตัวเอง ผู้นำจะพยายามให้สมาชิกมีความขัดแย้งน้อยที่สุด มีความสบายใจ และเกิดความพึงพอใจในการบริหารงาน

### 2.3.1.15 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมีตามทัศนะของ วิเชียร วิทยอดุม

วิเชียร วิทยอดุม (2550 : 149) ได้อธิบายลักษณะของผู้นำแบบบารมีไว้ว่า เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีมุมมองที่ขัดแย้งกับสภาพความเป็นจริงที่คงอยู่ แต่อยู่ในขอบเขตที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับได้ มีลักษณะการดำเนินงานที่มีลักษณะพิเศษ คือ การทำงานโดยใช้เทคนิควิธีการที่แปลกใหม่ไม่เป็นไปตามวิธีการเดิมที่เคยปฏิบัติ มีความเสียสละ กล้าเสี่ยงและลงทุนทุ่มเทในงานที่ทำ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในแนวคิดของตนเองสูง กระตือรือร้นและโน้มน้าวจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะยกตัวอย่างจากพฤติกรรมของตนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่างและทำตาม และได้กำหนดคุณลักษณะพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำ ดังนี้

1. ทำให้เกิดแรงดลใจ
2. สร้างภาพลักษณ์และให้เกิดความประทับใจ
3. ใช้กรอบในการวางแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล
5. เป็นตัวแบบพฤติกรรมสำหรับผู้ตามกับความคาดหวังและความเชื่อมั่นสูง
6. สนับสนุนกิจการด้านศีลธรรมและมีวิสัยทัศน์

### 2.3.1.16 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมีตามทัศนะของ สุพานี สฤกษ์วานิช

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 : 257) อธิบายถึงภาวะผู้นำแบบบารมีว่า เป็นผู้นำที่มีแรงดึงดูดส่วนบุคคล (interpersonal attraction) อันเนื่องมาจากผู้นำมีความดี มีความน่าเคารพ ศรัทธา ทำให้ลูกน้องเชื่อฟังในคำสั่งอย่างเต็มอกเต็มใจโดยปราศจากคำถามและข้อสงสัย ไว้วางใจและเชื่อใจในความคิดของผู้นำว่าถูกต้องเชื่อถือได้ โดยลูกน้องจะมีอารมณ์ร่วมในภารกิจขององค์การ มีเป้าหมายที่สูงและเชื่อว่าสามารถอุทิศตนต่อความสำเร็จตามภารกิจนั้นได้จากงานวิจัยพบว่าผู้นำแบบบารมีมีลักษณะดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีการยอมรับนับถือในตนเองสูง
2. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มองอนาคตข้างหน้า โดยมีเป้าหมายอุดมการณ์ที่สามารถนำไปสู่อนาคตที่เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมๆ ได้ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในวิสัยทัศน์นั้น ไม่ท้อถอย จะพยายามทำทุกอย่างเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์นั้น มีวาทศิลป์สูงสามารถพูดได้อย่างจับใจผู้ฟัง
3. มีพฤติกรรมที่พิเศษแตกต่างจากผู้นำคนอื่นโดยไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติแบบเดิมๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีกับลูกน้อง
4. รับรู้ไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จะมีการติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสภาพแวดล้อม รับรู้ข่าวสารได้ไว สามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงทำให้ทราบว่าจะมีเหตุการณ์สำคัญอะไรเกิดขึ้นบ้าง มีผลกระทบอย่างไร มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นอย่างไร อะไรน่าจะเป็นไปได้ อะไรไม่น่าจะเป็นไปได้
5. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ผลักดัน เป็นหัวหน้าในการนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การ จะไม่ปล่อยให้องค์การหยุดอยู่กับที่แบบเดิมๆ แต่จะพยายามแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ให้กับองค์การ

### 2.3.1.17 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมีตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557 : 70-75) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำแบบบารมี จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์การ และสร้างพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์การโดยเฉพาะในภาวะวิกฤติ โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำหรือคุณภาพของ

ผู้นำ การแสดงภาวะผู้นำแบบบารมีมีลักษณะเป็นตาบสองคม ผู้นำจะต้องมุ่งไปทางบวก ตอบสนองต่ออุดมการณ์และผลประโยชน์องค์กรหรือส่วนร่วม (socialized charismatic) ไม่มุ่งตอบสนองความต้องการส่วนตน (personalized charismatic) ลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีประกอบด้วย ความมีวิสัยทัศน์ มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ การมีทักษะการสื่อสาร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ แสดงอำนาจเชิงอ้างอิง

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ข้อมูลเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ดังตารางที่ ข.1 (ภาคผนวก ข) สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีลักษณะพิเศษส่งผลต่อความเคารพศรัทธา ความน่าเชื่อถือ ทำให้เกิดความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา จากการสังเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่าองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีจำนวน 26 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) และด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (Referent Power) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

### 2.3.2 องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านวิสัยทัศน์ (vision)

พรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 33) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ที่จะเป็นตัวชี้แนะแนวทางการบริหารองค์การและสร้างแรงบันดาลใจในการที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนความใฝ่ฝันที่ชี้แนะทาง ให้ทุกคนในองค์การได้เดินไปในทิศทางเดียวกันมุ่งไปสู่อนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้นำหรือผู้บริหารได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ (vision) ซึ่งเป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลายในแวดวงวิชาการ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์ หรือด้านการตลาดที่ได้ให้ความสนใจ และให้ความหมายแตกต่างกันไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้

House (1976 : 1-37) กล่าวว่า มีวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นสร้างสิ่งที่ท้าทาย บอกถึงสิ่งที่คาดหวังและผลลัพธ์ที่จะได้ในอนาคต

Hickman and Silva (1984 : 151) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “Vision” หรือวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลในปัจจุบัน ความหวัง ความฝัน และโอกาสที่จะเป็นไปได้

Hickman and Silva (1984 : 151) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “Vision” หรือวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลในปัจจุบัน ความหวัง ความฝัน และโอกาสที่จะเป็นไปได้

Moorhead and Griffin (1995 : 626) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์แห่งอนาคตที่กำหนดขึ้น สำหรับองค์การ เป็นคำบรรยายถึงสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังจะเป็นในอนาคตนับจาก ปัจจุบัน และเป็นภาพขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตจากสายตาของผู้นำองค์การ วิสัยทัศน์จะเป็นมากกว่าความฝัน หรือความหวัง เพราะผู้บริหารระดับสูงได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึง ความผูกพันที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ผูกพันตัว และวิสัยทัศน์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ก็คือ วิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจคน ซึ่งแรงบันดาลใจนี้ มักจะออกมาใน

รูปของการแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดมากที่สุด หรือยิ่งใหญ่ที่สุด อาจเป็นการให้บริการที่ดีที่สุด ผลลัพธ์ที่  
 ทนทานมากที่สุด หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์นั้นต้อง  
 สร้างแรงบันดาลใจได้ ในทำนองเดียวกัน ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงไม่ใช่การแก้ปัญหาในปัจจุบัน และไม่ใช่อะ  
 สิ่งที่จะเกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืนแต่เป็นการแก้ปัญหาในระยะยาว เพื่อสร้างโอกาสระยะยาว ที่สำคัญ  
 วิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลที่ได้วางไว้ส่งผลให้เป็นบุคคลที่  
 มีการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายมีการวางแผน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้นจนกระทั่ง  
 บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังเป็นสิ่งที่ทำให้เราเห็นว่าชีวิตเราอยู่เพื่ออะไร ทำให้เรา  
 มีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลง

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 7) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า เป็นความสามารถที่มองเห็นความไม่  
 ตรงกันหรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ขณะนี้กับสิ่งที่จะเป็นแล้วรวมพลังผู้เกี่ยวข้อง  
 ทั้งหลายดำเนินการเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ควรจะเป็น

เนาวรัตน์ วิไลชนม์ (2538 :76-77) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึงคุณสมบัติของบุคคล  
 ที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคต (Future Image) ขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปอย่าง  
 ชัดเจน ภาพลักษณ์ที่ต้องการเป็นนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเป็นไปได้  
 และในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะมองเห็นแนวทางปฏิบัติเพื่อที่จะให้องค์กรบรรลุความต้องการนั้นๆ  
 ได้

วิทยากร เชียงกุล (2540 : 13) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพที่มีลักษณะในใจว่า องค์กร  
 หรือสังคม สามารถที่จะเป็นเช่นใดก็ได้ ความฝันเกี่ยวกับรูปร่าง และความสำเร็จในอนาคต เป้าหมาย  
 ในอนาคต การมองการณ์ไกลที่ผู้นำสามารถมองเห็น และชักชวนให้เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกร่วมมือ  
 สร้างสิ่งนั้นขึ้นมา

ทศพร ประเสริฐสุข (2541) ที่กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นภาพในอนาคตที่เราอยากจะทำให้  
 เกิดขึ้น จริงๆ ในอนาคตข้างหน้าเป็นระบบที่มีรากฐานมาจากความเป็นจริงในปัจจุบันแล้วคาดการณ์  
 อนาคต อย่างมีความมุ่งมั่น ทำให้คนในองค์กรได้ร่วมกันสำรวจโอกาสที่จะเติบโต และมุ่งมั่นให้ภาพ  
 นั้นเกิดขึ้นในใจได้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในทิศทางที่กว้างกว่าเดิม

วรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 27) อธิบายความหมายของ วิสัยทัศน์ ว่าเป็นคุณสมบัติของผู้นำ  
 ที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของงานที่พึงปรารถนา โดยภาพนั้นมีความเป็นไปได้ มีเป้าหมายและ  
 ทิศทางที่ชัดเจน และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางนั้น จนบรรลุ  
 วัตถุประสงค์

มนัส บุญประกอบ (2542 : 9) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ วิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อให้  
 บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ส่วนระดับบุคคล คือ ความคิดเห็น รูปแบบ ความคิดในการพินิจ  
 พิจารณาวิเคราะห์และคาดการณ์ถึงความสำเร็จในอนาคตของบุคคลเกี่ยวกับงานขององค์กร รูปแบบ  
 ความคิดของบุคคลนั้นมีผลในทางบวกที่จะปลุกเร้า กระตุ้นให้มีพลังในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงาน  
 เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีระเบียบ มั่นคง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของ ตนเอง และองค์กร

วันทนา เมืองจันทร์ (2542 : 9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การสร้างภาพ  
 อนาคตหรือการมองอนาคต ซึ่งเป็นเป้าหมายในการเดินทางไปในอนาคต โยวิธีการนำเอาระบบการ  
 วางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการ  
 รู้จักคิดโดยใช้ปัญญา ซึ่งอาจหมายถึงการสร้างฝัน แต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทางที่จะให้ฝันนั้นเป็นจริง

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2542 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์คือ การมองไปข้างหน้าหรือการมองไปในอนาคตของผู้นำองค์กร วิสัยทัศน์ไม่ใช่การสร้างฝัน แต่เป็นการประนีทศทางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต อันจะมีผลเป็นทั้งโอกาสและภัยอันตรายต่อองค์กร

ทองหล่อ เดชไทย (2544 : 44) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นเพียงแนวความคิดหรือจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตที่ปรารถนาขององค์กร แต่วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะเป็นแนวความคิดที่ทรงพลัง เป็นศูนย์รวมของการทุ่มเททั้งทักษะความรู้ ความสามารถและทรัพยากรเพื่อการได้มาของอนาคตที่ต้องการ

สรรัตน์ คลี่แก้ว (2544 : 18) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของหน่วยงานหรือองค์การทิศทางการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้ ซึ่งการมองเห็นภาพในอนาคตนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2545 : 16) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถคาดการณ์ภาพลักษณ์ขององค์การในอนาคตที่แตกต่างจากสภาพปัจจุบันซึ่งได้พัฒนาอย่างเป็นระบบ มีความเฉพาะเจาะจง เชื่อมโยงอดีตสู่อนาคต โดยภาพนั้นมีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีเป้าหมายที่เด่นชัด สามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547 : 3) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดของบุคคลหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลนั้นมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลที่ได้วางไว้ ส่งผลให้บุคคลนั้นมุ่งสู่ผลที่ได้วางไว้ ส่งผลให้บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผนและไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวด้วยความหวังเสมอว่าจินตภาพนั้นจะเป็นจริง

จิตติมา วรรณศรี (2550 : 29) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพพจน์ขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ ภาพนั้นต้องมีความชัดเจน เป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 26-30) กล่าวว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งเฉยๆ แล้วคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ในการสร้างวิสัยทัศน์ มีประเด็นที่ควรพิจารณาสองประการ ได้แก่ ผู้นำจะต้องเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้งในเรื่องของภารกิจ (mission) วัตถุประสงค์ (objective) วัฒนธรรมขององค์การ (organizational culture) ความเชื่อร่วมกัน (shared beliefs) จะต้องวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (strength) และจุดอ่อน (weakness) ขององค์การ ผู้นำจะต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมทั้งในเรื่องของลูกค้า (customer) การแข่งขัน (competition) เพื่อการจัดการที่ดีและวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาส (opportunity) และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรืออุปสรรค (threats) ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การมองการณ์ไกล
2. การมองย้อนกลับไปข้างหลัง
3. การมองผลกระทบและแนวโน้มต่างๆ
4. การมององค์การในภาพรวม
5. การคาดคะเนแรงต่อต้านต่างๆ
6. การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การ

7. การมีความมุ่งมั่นหรือสนใจที่จะเปลี่ยนแปลง

8. การทดสอบว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรหรือไม่และ สอดคล้องกับความสามารถขององค์กรหรือไม่

สมเดช สีแสง (2540 : 124) กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในทางสมอง สามารถคิดคะแนน และเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าการอนุรักษ์นิยม และมีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ นำแผนสู่การปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผล

2. มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี และสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ นำแผนสู่การปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผล

3. มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับภาระงานของสถานศึกษา และบุคลากรใน สถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ เป็นนักวิเคราะห์ที่ดี

4. ไวต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่พอใจในสภาพของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ ไม่ติดยึดอยู่กับข้อมูล หรือสภาพที่เป็นอยู่

5. ใจกว้างกับประสบการณ์ใหม่ๆ และส่งเสริมผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ

6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทะเยอทะยาน ไม่พอใจอะไรง่ายๆ ไม่ยึดติดอยู่กับระบบและมุ่งหา ความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

7. มีความประพฤติดี เป็นผู้มีศีลธรรม มีสมาธิ มีปัญญา ลักษณะของความประพฤติดีได้แก่ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความมัธยัสถ์ รู้คุณค่าของ ความประหยัดอดออม ไม่ฟุ่มเฟือย มีความเสียสละ กระทำแต่ในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์

8. มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีจิตใจเป็นสาธารณะ รู้จักที่จะสร้างภาพในอนาคตที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของตน และมุ่งมั่นที่จะผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้ภาพในอนาคตนั้นเป็น จริง

9. เป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกล ลึก สามารถกำหนดทิศทางในการทำงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน ให้กับสถานศึกษา สามารถกำหนดขอบข่าย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรใน สถานศึกษาสามารถสร้างทีมงานได้ เป็นนักบริหารที่มีความสามารถในการใช้วิชาชีพความเป็นครูให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

10. เป็นนักบริหารมืออาชีพ ไม่ยึดมั่นในอดีต ไม่มัวหรือยุ่งเกี่ยวกับบอขายมุขทั้งปวง เป็น แบบอย่างที่ดี

11. มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไวต่อการรับรู้ ในสิ่งใหม่ๆ เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความสุขในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลได้ดี

วีรรุช มาฆะศิริานนท์ (2542 : 21) ได้จำแนกวิสัยทัศน์อาจแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท ได้แก่ วิสัยทัศน์ส่วนตัว และวิสัยทัศน์องค์กร ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) ได้แก่ วิสัยทัศน์ในการสร้างอนาคต วิสัยทัศน์ ใน หน้าที่การงาน วิสัยทัศน์ด้านครอบครัว และวิสัยทัศน์ในวัยหลังเกษียณอายุ ในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต ตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีแรงใฝ่ดี (creative tension) มักจะมีความมุ่งหมายกับอนาคต ว่าต้องการจะเป็นอย่างไรอย่างหนึ่ง แล้วก็มุ่งมั่นเพียรพยายามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นๆ

วิสัยทัศน์ส่วนตัวจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งกับชีวิตคนเราทุกคน ในทุกช่วงอายุ โดยจะเป็นเสมือนหลักชัย ที่ท้าทายตัวเราเองให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปถึง

2. วิสัยทัศน์องค์การ (corporate vision) องค์การก็ไม่ต่างอะไรกับปัจเจกบุคคล ซึ่งย่อมต้องมีอนาคต และเมื่อต้องการอนาคตที่ดี ก็จำเป็นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี (ถ้าจะเปรียบกับวิสัยทัศน์ส่วนตัว ก็พอจะเปรียบได้กับวิสัยทัศน์ในการสร้างอนาคต และวิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารงานรูปแบบต่างๆ องค์การที่จะเป็นผู้นำในภาคส่วน (sector) ต่างๆ ได้นั้น จะต้องมีความวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พนักงานทั่วทั้งองค์การรับทราบและเห็นพ้อง (Shared vision) ที่จะร่วมกันมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นให้ได้ ภายในเวลาที่กำหนด

เอกฉันท โขติฉันท (2550 : 3-11) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สะท้อนภาพลักษณ์ของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี วิสัยทัศน์มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยกำหนดทิศทางในการที่จะทำให้สมาชิกองค์กรหรือตนเองนั้นมุ่งไปสู่จุดหมาย เป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กร ตลอดระยะเวลาของการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ต้องคำนึงถึงอนาคตที่จะมาถึง ผู้บริหารและผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ ถ้าไม่มีหรือไม่รู้จักวิสัยทัศน์ เวลาปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การจัดสรรงบประมาณจะมีปัญหา ดังนั้น วิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการวิเคราะห์ การกำหนดว่าสิ่งใดควรเป็นทิศทาง เป้าหมายของหน่วยงาน องค์กรหรือประเทศ และจะบริหารงานอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำขององค์กรที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากวิสัยทัศน์ที่ดี นั้นก็จะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ในองค์กร แผนที่ดีนั้นสะท้อนถึงวิสัยทัศน์ที่ดีของผู้บริหาร ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Nanus (1995; อ้างใน นิโกญลลา ลันเหลื่อ. 2554 : 29) ได้อธิบายถึงลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้กำหนดทิศทาง (direction) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการชี้ทิศทางในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสำหรับในองค์กรของตนเอง ในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวิชาการ ต้องรู้สานวิสัยทัศน์ (share vision) กับสมาชิกในองค์กร รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร เพื่อที่ได้ก้าวไปสู่เป้าหมายพร้อมๆ กัน

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสร้างการยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปใช้ในระบบการเรียนการสอนอย่างจริงจัง สามารถลดการต่อต้านการยอมรับสิ่งใหม่ ที่จะเข้ามามีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในระบบการเรียนการสอน

3. โฆษก (spokesperson) ผู้นำต้องมีความสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตน สามารถเจรจาหรือต่อรองกับผู้บริหารระดับต่างๆ หรือต่อองค์กรภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานทางการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

4. ผู้ฝึกสอน (coach) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงานขึ้นมา เพื่อนำวิสัยทัศน์ของตนไปสู่การปฏิบัติ ต้องรู้จักสอน ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างความไว้วางใจ ให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงาน

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 13-16) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. มีความสามารถในการคิด คาดคะเนและเรียนรู้ประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคต สังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น
2. วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกล สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้
3. มองภาพกว้างและมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรภัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์การ สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการยืดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งสู่เป้าหมาย
4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้น ริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ ไวต่อสิ่งใหม่อย่างพินิจพิเคราะห์
5. ไม่ยึดมั่นถือมั่นในอดีต สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด และเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่
6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบบเชิงสร้างสรรค์ มุ่งหาความสำเร็จใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

นภดล เจนอักษร (2540 : 59-62) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์จะเกิดได้ทั้งจากพรสวรรค์และพรแสวง แต่บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีก็ควรจะมีคุณลักษณะสำคัญบางประการเป็นพื้นฐาน คุณลักษณะสำคัญต่อไปนี้เป็นข้อมูลที่ดีสำหรับให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้พิจารณาว่าตนมีคุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้เพียงใด

1. มีความสามารถในการคาดคะเน มุ่งอนาคตมากกว่าประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม และมีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล
2. มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้ดี
3. มีความรู้สึกซึ่งเกี่ยวกับองค์การหรือบุคคล เป็นนักวิเคราะห์องค์การที่ดี
4. ไวต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่พอใจในสภาพขององค์กรที่เป็นอยู่ ไม่ติดยึดอยู่กับข้อมูลหรือสภาพที่เป็นอยู่
5. ใจกว้างกับประสบการณ์ใหม่ๆ และส่งเสริมผู้ที่มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ แปลกๆ
6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทะเยอทะยาน ไม่ยึดติดอยู่กับระบบ และมุ่งหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

ในขณะที่ ประกอบ กุลเกลี้ยง และ สิทธิพร ลัมบริบูรณ์ (2545 : 36) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ควรจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมุ่งอนาคตและมีสายตากว้างไกล ความสามารถในการมองไปข้างหน้า การวางแผนและการสร้างกลยุทธ์ เป็นประเด็นสำคัญของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากมีสายตากว้างไกลแล้ว ผู้บริหารต้องคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมาใน 5-10 ปี ข้างหน้าได้ และเตรียมความพร้อมให้องค์การอยู่รอดได้สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่จะมองเห็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผู้บริหารต้องเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารที่ชัดเจน โดยตระหนักถึงการรับรู้การเปลี่ยนแปลง แนวโน้มของสังคมและค้นหาทิศทางการทำงานในอนาคต ในเวลาเดียวกันก็ต้องรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของทรัพยากรการบริหาร ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนยุทธศาสตร์สำหรับอนาคตเพื่อองค์การของตน เนื่องจากผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งที่จะเห็น

สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การได้ดีที่สุด การกำหนดกลยุทธ์ใหม่ๆ จึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านวิสัยทัศน์ (Vision) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคาดคะเนปัญหาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา มองและสร้างสรรค์ภาพในอนาคตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถเผยแพร่และสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรม มีการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมการนำแผนสู่การปฏิบัติ

### 2.3.3 องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

Maslow (1970 : 45) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเองและต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นในความสำเร็จของตนด้วยถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวางจะทำให้เกิดความรู้สึกมีปมด้อย หรือเสียความภาคภูมิใจในตนเอง

Bandura (1986 : 393) ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเองเป็นบุคลิกลักษณะหนึ่งที่ควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับทุกคน จะทำให้บุคคลเป็นตัวของตัวเองมีความก้าวหน้า มองโลกในแง่ดี กล้าแสดงออกในทางที่ถูก มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สามารถประสบผลสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และยังช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ตลอดจนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

จงใจ ขจรศิลป์ (2535 : 27) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ และมีความมั่นใจที่จะแสดงสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ตามที่ต้องการ

ศรีสุตา คัมภีร์ภัทร (2534 : 15) ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ และมีความมั่นใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ตามที่ต้องการ กล้ากระทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญเหตุการณ์ รวมทั้งจัดการกับปัญหาในชีวิตประจำวันได้

กรมวิชาการ (2537 : 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง ที่รู้สึกว่าตนเองมีความกล้า มีความสามารถทำสิ่งต่างๆ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ แม้จะมีอุปสรรคมาขัดขวางก็ไม่ท้อถอย มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ และแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคง ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กิตติณา พลสวัสดิ์ (2539 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความกล้าของบุคคลที่จะเผชิญต่อเหตุการณ์ต่างๆ และกระทำการใดๆ ให้สำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ แม้จะมีอุปสรรคมาขัดขวางก็ไม่ท้อถอย ยังคงตั้งใจกระทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ชมพูท สิริพรหมภัทร (2539 : 14) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถในการแสดงออกที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ โดยมีความรับผิดชอบในหน้าที่และมีเหตุผล สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่น พยายามเพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

สุนันทา ถนอมสิงห์ (2540 : 21) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึงลักษณะ พฤติกรรมที่มั่นใจหรือแน่ใจของบุคคล ที่จะกระทำการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามบุคคลนั้นตั้งใจไว้ แม้มี อุปสรรคขัดขวางก็ไม่ท้อถอย ยังคงมั่นใจที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ

สุนันทา เขียวนิล (2541 : 6) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความ มั่นใจในความคิด และความสามารถของตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและยอมรับฟัง คำวิจารณ์ ของผู้อื่น

อุษณีย์ โพธิสุข (2543 : 57) ความเชื่อในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจ หรือความกล้าของ บุคคลที่จะทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จได้ตามที่ตนได้ตั้งใจไว้ แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ยังไม่ทำให้เกิดความ ย่อท้อ ยังคงสามารถทำสิ่งนั้น ๆ ต่อไป โดยมีความมั่นใจว่าตนสามารถที่จะกระทำการสิ่งนั้นให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยความถูกต้อง บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองมักจะกล้าตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหา เกิดขึ้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน สามารถทำให้ตนประสบความสำเร็จในการงานได้ มี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ และสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

รัฐพล ไผ่งาม (2543 : 42) กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง ก็จะสามารถดึงเอา ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี ทำให้ ได้รับความยอมรับจากสังคม มีความรู้สึกปลอดภัย ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและ สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

วารุณี เจริญรัตนโชติ (2543 : 18) ได้ให้ทัศนะของความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า หมายถึง บุคลิกภาพส่วนหนึ่งของบุคคลในการกล้าคิดกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ และมีความมั่นใจในการ กระทำการสิ่งต่างๆ พร้อมยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจและภาคภูมิใจ

ธีรภาพ วัฒนวิจารณ์ (2545 : 127 ) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวเรา โดย จะทำหน้าที่กำกับความคิดและความรู้สึกของเราในปัญหาต่างๆ และจะแสดงออกมาในลักษณะของ พฤติกรรมที่ปรากฏต่อบุคคลภายนอก ซึ่งก็คือสิ่งที่เรียกกันว่าบุคลิกภาพ

นิติธร ปิลวาสน์ (2556 : ออนไลน์) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) หมายถึง การ กล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง ฟังพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความเชื่อมั่นในตนเองนั้น เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ถือว่าเป็นบุคลิกของคนแบบหนึ่ง ได้มีผู้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองไว้ ดังนี้

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2531 : 37) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะหาก คนเรามีความเชื่อมั่น ก็สามารถที่จะทำอะไรได้สำเร็จ มีพลังในการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยความ มั่นใจ ชอบแสดงความคิดเห็นและกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ก็สามารถในการ แก้ปัญหานั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่มีความเชื่อมั่น ในตนเอง ประกอบด้วย

1. มั่นใจในการกระทำของตน และมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่กระทำลงไป
2. ไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
3. กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญความจริง
4. มีความรับผิดชอบสูง
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. ไม่เชื่อผู้อื่นโดยไร้เหตุผล

7. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่าย

8. ไม่วิตกกังวล

9. มีจิตใจเด็ดเดี่ยว แน่วแน่

ฉันทนา ภาคบงกช (2544 : 73) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยทั่วไป

1. มีความกล้าในการแสดงออก

2. กล้าตัดสินใจ

3. มีความมั่นใจที่做事情ต่างๆ ให้สำเร็จได้ตามที่ต้องการ

4. มองโลกในแง่ดี

5. ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี

เรือนแก้ว เฟิงพุ่ม (2535 : 23) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องเป็นคนที่กล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวเอง มีความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ และสามารถเผชิญกับ สถานการณ์ใหม่ๆ โดยไม่มีความวิตกกังวล

สมิต อาชนวิจกุล (2549 : 92-93) ความเชื่อมั่นในตนเอง คือลักษณะของบุคคลทั้งหลายที่มีจิตใจมั่นคงและมีแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความพยายาม มีความกระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจ อดทนต่ออุปสรรคต่างๆ โดยไม่รู้สึกรันทวนและไม่แน่ใจในพฤติกรรม หรือการกระทำของตนเอง ตลอดจนมีความคิดเป็นของตัวเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองนั้น จะไม่ยอมจำนนต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยสิ้นเชิงทีเดียว

มาลินี จุฑะรพ (2541 : 300) ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นลักษณะของบุคคลที่แน่ใจในความสามารถของตนเอง การกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ และการมีความเชื่อมั่นหรือมั่นใจที่จะ做事情ต่างๆ ให้สำเร็จตามต้องการ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี ไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นปัญหา มีความรับผิดชอบในผลงานของตนเอง มีความพยายาม และมีความอดทน อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนมีความเชื่อมั่นในตนเอง คือ มีความรู้ มีความสามารถ มีความกล้า

ธีรภาพ วัฒนวิจารณ์ (2545) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการมีความเชื่อมั่นในตนเองได้แก่ การเชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคโดยไม่หวั่นวิตก ในความสามารถของตน และปฏิเสธต่อสาธารณชนได้โดยไม่หวั่นไหว สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหาญในทางชอบธรรม มีความขยันและยังเนื่องมาจากความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในใจ หรือบางทีก็เป็นผลของความสำเร็จในอดีต

วิทยา นาควัชระ (2547 : 84) ความเชื่อมั่นในตนเอง คือคุณลักษณะของบุคคลที่เชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนที่จะทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ดี กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ โดยมีความรับผิดชอบในหน้าที่และการงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยความมุ่งมั่นพยายาม เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สมจินตนา คุปตสุนทร (2547) ที่ให้ทัศนะในทำนองเดียวกันว่าความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเองที่จะทำในสิ่งใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ดี กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้อง และเหมาะสม

ในสถานการณ์ต่างๆ โดยมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่นพยายาม เพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

นงลักษณ์ เกตุการณ์ (2551 : 46) องค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย พฤติกรรมหลายลักษณะ ได้แก่ การกล้าแสดงออก การพึ่งตนเอง การเป็นตัวของตัวเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง และการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

ภาณุพันธ์ ประสิทธิ์คุณาพร (2550 : 45) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองไว้ดังนี้

1. ด้านการกล้าแสดงออก คือ ร่วมทำกิจกรรมกับผู้อื่นโดยไม่ลังเลหรือเขินอาย แสดงความกระตือรือร้นในการติดสัมพันธกับผู้อื่น
2. ด้านการกล้าตัดสินใจ คือ รอบคอบ มีแผนงาน แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
3. ด้านการกล้าเผชิญความจริง คือ ยอมรับสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความต้องการ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นปัญหา
4. ด้านความมั่นคงทางจิตใจ คือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่รู้สึกวิตกกังวล
5. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ หาแนวทางของตนเอง ชอบทำสิ่งแปลกใหม่ พอใจกับการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และรักความเป็นอิสระ

อดุลย์ เข้มเพ็ชร (2550 : 23) กล่าวถึงความเชื่อมั่นในตนเองว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีความอิสระ ไม่ลังเลใจ ไม่อ่อนไหว มีจิตใจมั่นคงและไม่เชื่อโดยไร้ซึ่งเหตุผล โดยยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูก และชอบที่จะลงมือทำอะไรด้วยตนเอง ยอมรับความผิดพลาดอันเกิดจากการกระทำของตนเอง มีความคิดริเริ่มและการกระทำที่สร้างสรรค์แปลกใหม่ มีความพยายาม มีความอดทน เคารพตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (ออนไลน์ : 2556) กล่าวว่า ลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีพฤติกรรม กล่าวคือ

1. กล้าแสดงออก
2. กล้าพูด
3. กล้าคิด
4. กล้าที่จะลงมือทำ
5. ชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่
6. มีความเป็นผู้ นำ เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ กล้าลงมือทำ กล้าแสดงความคิดเห็น เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเอง มีจิตใจมั่นคง กล้าเผชิญกับความจริง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความรับผิดชอบ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความอดทน

### 2.3.4 องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านทักษะการสื่อสาร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การนำหนังสือหรือข้อความของฝ่ายหนึ่งส่งให้อีกฝ่ายหนึ่ง

Kelley and Robert (1977; อ้างใน เสนาะ ตีเยว. 2541 : 138) ให้ความหมาย การสื่อสาร (communication) ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้เกี่ยวข้อง โดยบุคคลเหล่านั้นมีประสบการณ์อย่างเดียวกัน

Bateman and Snell (1999 : 500) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายการสื่อสารว่าเป็นการส่งมอบสารสนเทศและสิ่งที่มีความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

McQuail (2005 : 280-281) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึงการให้และการรับความหมาย การถ่ายทอดและการรับสาร ซึ่งรวมถึงแนวคิดของการโต้ตอบ แบ่งปัน และมีปฏิสัมพันธ์กันด้วย

เสนาะ ตีเยว. (2541 : 182) กล่าวว่า การสื่อสารมีความหมายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ รูปแบบ และผลที่เกิดขึ้นเช่นการสื่อสาร คือพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลที่ก่อให้เกิดความหมายการสื่อสารเป็นกระบวนการส่งข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งการสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยที่บุคคลเหล่านั้นมีประสบการณ์ในชีวิตประจำวันอย่างเดียวกัน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2542 : 3) กล่าวถึงความหมายของการสื่อสารว่า “เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือให้เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง”

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542 : 165) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือความรู้สึกซึ่งอาจเป็นรูปของคำ ตัวอักษร สัญลักษณ์ เรียกว่า ข่าวสาร บุคคลฝ่ายหนึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร ส่งไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง เรียกผู้รับสาร โดยผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้เข้าใจความหมายตามเจตนาที่ต้องการและช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกันและกันอีกด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545 : 434) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่ง (sender) ไปยังผู้รับ (receiver) ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเข้าใจ

วิรัช ฤทธิธนกุล (2546 : 159) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการในการส่งผ่านหรือสื่อความหมายระหว่างบุคคล สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่สมาชิกสามารถใช้ความสามารถของตนสื่อความหมายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ โดยแสดงออกในรูปของความต้องการ ความปรารถนา ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

โอบาส์ แก้วจำปา (2547 : 1) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึงกระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความนึกคิดและความรู้สึกให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงพึงพาทอาศัยซึ่งกันและกัน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547 : 115) ให้ความหมายว่า “การสื่อสารคือการถ่ายโอน (transfer and understanding of meaning) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่าง

บุคคล (interpersonal communication) และเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร (organization communication)”

กนกอร สมปราษฎ์ (2548 : 108) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร บุคลากรต้องการสื่อสารความรู้สึก ความคิดและข้อมูลให้ผู้มีระดับสูงรับรู้ ผู้มีระดับสูงก็ประสงค์จะให้บุคลากรตระหนักถึงแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และหน้าที่สำคัญของการสื่อสารในระดับบริหารที่มีประโยชน์ในการจัดการ ได้แก่

1. เป็นเครื่องมือในการควบคุมคนและงานภายในองค์กรและสาธารณชนภายนอกองค์กร
2. ช่วยจัดหาข้อมูลที่เป็นจำเป็นเพื่อการประสานงานของฝ่ายจัดการทั้งหลาย
3. จัดหาข้อมูลที่ต้องการประกอบการตัดสินใจ
4. ช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีระบบ มีการบันทึก

และรายงานได้อย่างมีระเบียบ

5. เป็นแกนสำคัญของความร่วมมือในการทำงานในองค์กร

จิตทิพ ชยธวัช (2548 : 130) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายการสื่อสาร หมายถึงการส่งมอบสารสนเทศและสิ่งมีความหมายต่างๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ

ทรงธรรม ชีระกุล (2548 : 1) กล่าวว่า การสื่อสาร (communication) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์กร

จิตติมา วรณศรี (2550 : 35-48) อธิบายความหมายการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อรับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร และรูปแบบการสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารจึงมีลักษณะต่างๆ ดังนี้คือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการก่อให้เกิดความหมายแก่ผู้ฟัง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งข้อมูลจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยการใช้คำ สัญลักษณ์หรือกฎหมายใดๆ ที่กำหนดขึ้น ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้รับ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นเตือนเตือนหรือการชักนำให้บุคคลคล้อยตามกันหรือเห็นด้วยกับข้อมูลนั้นซึ่งต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารที่ดี เหมาะสม และใช้กระบวนการที่รวดเร็ว น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553 : 5) ได้กล่าวถึงการสื่อสารในองค์กรหนึ่งๆ สามารถกระทำได้หลากหลายวิธีขึ้นกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ และการติดต่อสื่อสารถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับการทำหน้าที่ทางการบริหารมาก เพราะแม้จะมีวิสัยทัศน์หรือยุทธศาสตร์ที่ดีเยี่ยมเพียงใด หากขาดการสื่อสารที่ดีแล้ว ก็ยากจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

พรสวรรค์ ศิริศาสตร์ (2555 : 240) ได้ให้ความหมายการสื่อสารคือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ได้แก่ ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ อารมณ์ หรือเนื้อหาสาระต่างๆ โดยบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน หรือมีความสัมพันธ์กันผ่านช่องทางการสื่อสารเพื่อให้ผู้รับ มีความรู้ความเข้าใจ มีความคิด และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ยาเป็น เรื่องจรูญศรี (2556 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายการสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่ง ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากกลุ่มหนึ่ง ไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งการ

ถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่นๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจสารได้ตรงกัน ทำให้เกิดกระบวนการคิด เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ทำให้ทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อการทำงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุริพงษ์ สังข์ชัย (2556 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายการสื่อสารไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความแนบเนียน มีกิริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นผู้ที่มีลักษณะ ท่าทางการแสดงออกที่ดี สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

พัชนี เขยจรรยา และคณะ (2541 : 7) กล่าวว่า อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการนิยาม “การสื่อสาร” แตกต่างกัน แต่เป็นที่ยอมรับกันว่า การสื่อสารของมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีพลวัตหรือการเคลื่อนไหว (dynamic) คือ มีความสัมพันธ์ที่มีผลกระทบ (effect) ต่อกันและกันระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของการสื่อสาร การสื่อสารของมนุษย์จึงมีความต่อเนื่อง (continuous) มีการเปลี่ยนแปลง (changing) และต้องอาศัยการปรับตัวตลอดเวลา (adaptive)

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543 : 13-16) ได้ศึกษาและนำเสนอมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาแห่งชาติของประเทศอังกฤษ ในด้านทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารและสถานศึกษาประการหนึ่ง คือ ทักษะในการสื่อสาร อันหมายถึงความสามารถในการอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจน และสามารถเข้าใจทัศนคติของบุคคลอื่นโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถดังนี้

1. สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้รับข่าวสารที่หลากหลาย
2. สามารถเจรจาต่อรองและดำเนินการปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถบริหารระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นประธานในการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ
5. สามารถพัฒนา รักษาและใช้เครือข่ายสื่อสารที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 33) ได้นำเสนอคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีอาชีพจากการสรุปงานวิจัยประการหนึ่งที่สำคัญคือ การมีความสามารถและทักษะในการเข้าสังคม (social skill and abilities) อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ เช่น การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน ซึ่งการสื่อสารเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำขาดไม่ได้ เพราะการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หากไม่มีการสื่อสารสมาชิกในกลุ่มย่อมไม่ทราบว่าผู้นำต้องการทำอะไร เมื่อไรและอย่างไร การสื่อสารจะรวมไปถึงการพูด การเขียนและภาษากาย การสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผู้รับข้อมูล เป็นบุคคลสำคัญในการสื่อสารที่ผู้ส่งสารจะต้องวิเคราะห์ว่าเป็นใคร มีการศึกษา อายุ ประสบการณ์อย่างไร มีความสนใจหรือถนัดในเรื่องใด ซึ่งถ้าผู้รับสนใจสิ่งใดย่อมจะรับข้อมูลได้ดี สามารถจำและเข้าใจได้โดยง่าย

2. เนื้อหาการสื่อสาร เนื้อหาการสื่อสารเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องเน้นให้สามารถรับรู้และเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยทั่วไปเนื้อหาของสารจะบอกว่าใครทำอะไร ที่กระชับเข้าใจง่ายและน่าเชื่อถือที่อาจอ้างอิงมาจากประสบการณ์ทั่วไปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือสถิติของทางวิชาการ

3. วิธีการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีควรใช้วิธีที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการรับรู้บุคคล สิ่งแวดล้อม ระยะเวลา การสื่อสารที่ดีควรเป็นแบบ 2 ทาง คือเปิดโอกาสให้ทั้งคู่ให้ข้อมูลและผู้รับข้อมูลมีโอกาสส่งสารและรับสาร

บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์ (2547 : 37) กล่าวว่า การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้ส่งสารต้องมีทักษะหรือความสามารถที่จะทำให้ผู้รับสารเข้าใจตรงกับความต้องการของผู้ส่งสาร โดยในการสื่อสารทั่วไปทั่วไปมักใช้การพูด การฟัง การเขียนและการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด (nonverbal communication) ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. การสื่อสารโดยการพูด การสื่อสารโดยการพูดเป็นลักษณะการสื่อสารที่ใช้มากที่สุด ในองค์การ ซึ่งการพูดที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดสำเร็จได้ โดยมีแนวทางดังนี้

1.1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการพูดไว้ให้ชัดเจนจะทำให้การพูด กะทัดรัด ประหยัดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องแจ้งวัตถุประสงค์ในการพูดให้ผู้ฟังทราบ โดยตรง

1.2. การวิเคราะห์ผู้ฟังและโอกาส ผู้ควรทำความเข้าใจและรู้จักผู้ฟัง เช่น ระดับความรู้ ประสบการณ์ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดจนลักษณะนิสัยใจคอ เพื่อนำมากำหนดเนื้อหา ภาษาที่ใช้ การแสดงออกทางน้ำเสียง

1.3. กำหนดโครงสร้างของเรื่องที่จะพูด เพื่อกระตุ้นให้ผู้ฟังสนใจ รู้เรื่องโดยการทำให้ภาษาใช้ ง่ายๆ มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน เน้นข้อมูลที่สำคัญด้วยการยกตัวอย่าง

1.4. การเรียบเรียงข้อมูล โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ส่วนคือ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหา และส่วนสรุปของการพูด

1.5. การสร้างอุปกรณ์ช่วยในการนำเสนอ เช่น แผนผัง แผ่นใส สไลด์ รูปภาพ เป็นต้น

เทคนิคการพูดอย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้ ระดับเสียง การพูดโดยทั่วไปใช้น้ำเสียงระดับที่ สม่่าเสมอกันตลอดจะทำให้หน้าเบื่อหน่าย ซึ่งหากใช้เสียงสูงจะช่วยเน้นในเรื่องความสำคัญหรือทำให้ ตื่นเต้น ความเร็ว การพูดเร็วขึ้นอยู่กับผู้ฟังและสถานการณ์ เช่น ถ้าผู้ฟังเป็นผู้มีความรู้ มีวุฒิภาวะ การพูดช้าอาจทำให้ไม่น่าสนใจ ความดัง การใช้เสียงดังหรือเสียงเบา มีผลต่อการพูดและความเข้าใจ ของผู้ฟัง บางกรณีผู้พูดอาจเพิ่มเสียงให้ดังขึ้นเพื่อเน้นข้อความบางส่วนที่ต้องการ การใช้คำศัพท์ ควร ใช้เฉพาะเจาะจง เข้าใจง่าย หากผู้ฟังไม่ได้อยู่ในแวดวงในเรื่องที่จะพูดควรหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค ที่ใช้ในแวดวงวิชาชีพ

2. การสื่อสารโดยการเขียน การเขียนเป็นการสื่อสารที่เป็นทางการที่ใช้ในองค์การ ซึ่ง ลักษณะการเขียนที่ดีและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การสื่อสารและการประสานงานประสบความสำเร็จ โดยมีหลักในการเขียนดังนี้

2.1. การเขียนแต่ละเรื่องควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมคือ อะไร ใคร ทำไม ที่ไหน เมื่อไรและอย่างไร

2.2. เลือกใช้คำที่เหมาะสม กล่าวคือ ใช้คำง่ายๆ หรือคำที่คนคุ้นเคย คำที่มีความหมายตรง และชัดเจนที่ทำให้ผู้อ่านเข้าใจตรงกันไม่ต้องตีความ

2.3. เขียนส่วนที่เป็นสาระสำคัญในตอนต้นของเรื่องและเขียนส่วนที่เป็นรายละเอียดในตอน หลังเพื่อขยายข้อความตอนแรก

2.4. เขียนให้สั้นกะทัดรัดแต่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเพื่อประหยัดเวลาทั้งผู้อ่านและผู้เขียน

2.5 การเขียนควรรอบแบบให้มีช่องตอบกลับจากผู้อ่านเพื่อให้สามารถประเมินหรือทราบปฏิกิริยาตอบสนองของผู้อ่านได้ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้อ่านใช้โทรศัพท์สอบถามหรือซักถามด้วยวาจาได้

2.6 การเขียนข้อความและประโยคให้อยู่ในตอนเดียวกันหรือหน้าเดียวกันทั้งหมดก็จะทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจข้อความที่เขียนได้ง่าย รวมทั้งการย่อหน้าบ่อยๆ จะก็ทำให้การเขียนน่าอ่านแต่ควรพิจารณาว่าใจความแต่ละย่อหน้ามีสาระมากพอ

3. การสื่อสารโดยการฟัง การฟังเป็นทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งสื่อสารที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ฟัง เช่น ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารหรือความคิดใหม่ๆ จากผู้พูด การได้มีโอกาสซักถามเพื่อความเข้าใจมากขึ้น การได้รับแรงบันดาลใจจากเรื่องที่ฟัง รวมทั้งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง เป็นต้น ดังนั้นการฟังที่มีประสิทธิภาพมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.1 ตั้งใจฟัง มีสมาธิสนใจในประเด็น เนื้อหา ลำดับความ การดำเนินไปของเนื้อหาและการสรุปใจความสำคัญ

3.2 ฟังอย่างมีเป้าหมาย เป้าหมายในการฟังมี 2 อย่างคือเป้าหมายของผู้พูดและเป้าหมายในการพูดของผู้พูด ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจเจตนาของผู้พูดว่าต้องการอะไร รวมทั้งทำให้ทราบความหมายที่ผู้พูดสื่อออกมาทั้งโดยคำพูดและพฤติกรรมที่ไม่ใช่คำพูด อีกทั้งทำให้ทราบ ทักษะคติ ค่านิยม แนวคิดของผู้พูด

3.3 ควบคุมอารมณ์และระวังความมีอคติ ผู้ฟังที่ดีจะต้องควบคุมอารมณ์และความรู้สึก หากคำพูดของผู้พูดขัดแย้งกับความคิดเห็นของผู้ฟัง หากต้องอภิปรายก็ต้องอภิปรายด้วยอารมณ์ปกติ

3.4 ฟังให้เกิดความคิด ขณะที่ฟังจะต้องคิดตามไปด้วยเพื่อจะได้เข้าใจสาระสำคัญของเรื่อง และเมื่อฟังจบแล้วควรคิดต่อว่าได้สาระอะไร

3.5 การไม่ขัดจังหวะของผู้พูดจนกว่าจะถึงเวลาที่เหมาะสมหรือได้รับอนุญาต

3.6 ให้ฟังอย่างเห็นด้วย การจะเข้าใจคนอื่นได้ดีจะต้องคิดและรู้สึกอย่างที่คุณผู้พูดคิด คือผู้ฟังควรคิดในแง่ของผู้พูดด้วยจึงจะทำให้เข้าใจและรู้เรื่องที่คุณผู้พูดต้องการจะสื่อ

3.7 ฟังอย่างใจเป็นกลาง บางเรื่องที่ไม่ชอบหรืออาจไม่เห็นด้วยนั้นก็ยังมีประโยชน์อีกด้านหนึ่งซึ่งเราอาจเรียนรู้หรือได้รับความจริงจากเรื่องที่เราไม่เห็นด้วย

3.8 แสดงให้ผู้พูดเห็นว่ากำลังสนใจฟัง การแสดงกิริยาท่าทางใดๆ ที่แสดงว่าสนใจฟังจะส่งเสริมให้ผู้พูดมีกำลังใจ เช่น การมองผู้พูด การพยักหน้าว่าเห็นด้วย เป็นต้น

3.9 จดบันทึกเรื่องที่ฟัง การจดบันทึกในประเด็นที่สำคัญจะช่วยให้จดจำเรื่องที่ฟังได้ทั้งหมดซึ่งทำให้ผู้ฟังได้ติดตามเรื่องที่รับรู้และทำให้ฟังอย่างตั้งใจ

3.10 การถาม การถามจะทำให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ได้ดีขึ้น และจดจำได้นานและยังเป็นการสร้างกำลังใจแก่ผู้พูด

4. การสื่อสารโดยไม่ใช้คำพูด การสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดเป็นรูปแบบพื้นฐานของการสื่อสาร เช่น การแสดงท่าทาง การใช้น้ำเสียง สีหน้า การเคลื่อนไหวร่างกาย ความเงียบ ระยะห่าง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถสื่อสารเข้าใจกันได้โดยไม่ต้องใช้คำพูดใดๆ ซึ่งการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดแบ่งเป็นกลุ่ม ดังนี้

4.1 การใช้ภาษาท่าทางหรือร่างกาย (body language) ได้แก่ การแสดงออกทางใบหน้า เช่น การยิ้มเมื่อมีความสุข สีหน้าแดงเมื่อโกรธ แววตาที่ขอความเห็นใจ เป็นต้น การแสดงลักษณะท่าทางและการเคลื่อนไหว เช่น การใช้มือ แขนในการสื่อสาร การสัมผัส การจับมือทักทาย การกอด และการใช้น้ำเสียงที่สูงหรือต่ำ เบาหรือดัง การเน้นเสียงก็ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป

4.2 การใช้เวลา (time) และพื้นที่ (space) การใช้เวลาจะแสดงของบุคคลจะแสดงความหมายบางอย่างออกมา การใช้เวลาจะแสดงความสัมพันธ์ของบุคคลนั้นกับผู้อื่น การใช้พื้นที่แสดงสถานะและอำนาจ เช่น ผู้บริการจะมีห้องทำงานขนาดใหญ่เป็นส่วนตัว การใช้ระยะห่างในการสื่อสารถึงความใกล้ชิดสัมพันธ์กัน

4.3 การแสดงออกทางรูปลักษณะภายนอก (appearance) ได้แก่ การแต่งกายซึ่งเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่มีความหมายต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไปการแต่งกายจะต้องเลือกให้เหมาะกับโอกาสและสถานที่ นอกจากนี้การใช้สิ่งของและเครื่องใช้ยังแสดงถึงความคิดเห็นค่านิยมของบุคคลนั้น รวมทั้งวัฒนธรรมการแสดงออกของบุคคลก็สามารถสื่อสารให้เข้าใจกันได้ การเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมในแต่ละสังคมจะช่วยให้เข้าใจรูปแบบการสื่อสาร เช่น สำเนียงการพูด การแต่งตัว การรับประทานอาหาร การใช้ภาษาที่พูด

Lunenburg and Ornstein (1991 : 322) ได้กล่าวถึงวิธีที่จะสร้างเสริมให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพว่า การสื่อสารโดยการพูดต้องแสดงความคิดที่ชัดเจนใช้ภาษาที่เหมาะสมโดยปรับให้เหมาะกับผู้ฟัง มีการแสดงกิริยาท่าทางเพื่อสื่อสารอย่างเหมาะสมรวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะการฟังที่ดี

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550 : 3-5) กล่าวว่า การสื่อสาร มีความสำคัญต่อมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก การสื่อสารโดยเฉพาะการพูด ผู้บริหารจะต้องมีการพบปะกับผู้คนอื่นๆ เพราะสามารถสร้างความโดดเด่นได้ การพูดยังเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีศิลปะในการพูดหรือทักษะในการสื่อสาร เพราะจะสามารถพูดกระตุ้นหรือพูดโน้มน้าวจิตใจแก่ลูกน้องได้ การทำงานเป็นทีม ทุกวันนี้มีการทำงานกันเป็นทีมมากขึ้นผู้บริหารจึงต้องมีทักษะที่มากในการพูด การพูดสื่อสารหรือการพูดจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นการสื่อสารด้วยการพูดมีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน ผู้บริหารการจะต้องทำการพัฒนาศิลปะในการพูด โดยการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารด้วยการพูดให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้ฟังก่อน เพราะลูกค้าแต่ละคนแต่ละกลุ่มไม่เหมือนกันก็ต้องมีกลบทมีที่พูดแตกต่างกันออกมา ผู้บริหารที่ดีและมีศิลปะในการพูดจะต้องรู้จักวิธีการพูดแบบรักษาน้ำใจ ไม่ให้ผู้อื่นเสียใจ และเสียความรู้สึกต่อกัน ผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารหรือมีศิลปะในการพูดจะต้องเป็นคนละเอียดอ่อน ต่อความรู้สึกของผู้อื่น การพูดอย่างมีสติ คิดก่อนพูด มองโลกในแง่ดี มีความจริงใจ ผู้บริหารควรฝึกทักษะในการพูดและต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคำพูดของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป

สุรียนต์ สะท้าน (2550 : 33) กล่าวถึงการสื่อสารทางการพูด ไว้ดังนี้ แนวทางการพูดให้ผู้อื่นเข้าใจ พอใจและเชื่อถือ มีดังนี้

1. ใช้ภาษาที่ง่ายเหมาะสมแก่วัยและบุคคล
2. พูดเฉพาะสิ่งที่เป็นประโยชน์
3. พูดให้น้อยฟังให้มาก
4. พูดสุภาพ อ่อนโยน เหมาะแก่กาลเทศะ
5. ใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์
6. พูดในสิ่งที่ดี เลือกส่วนที่ดีเด่นของคนอื่นมาพูด
7. รู้จักชมเชยผู้อื่นและรู้จักวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์
8. มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี และพูดในสิ่งที่มีมุขตลกแบบสุภาพ

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2556 : 53-54) กล่าวว่า การสื่อสารของมนุษย์มีความสำคัญและมีความจำเป็นมากในการอยู่ร่วมกัน เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือ มีการอยู่ร่วมกัน มีการช่วยเหลือกัน มีการแบ่งงานกันทำ ดังนั้น การสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารด้วยคำพูด การเขียน การใช้ท่าทาง จำเป็นจะต้องมีการพัฒนา ในบทความนี้ขอเสนอเรื่อง “7 C เพื่อการสื่อสารที่ดี”

C ที่ 1 Clear ชัดเจน การสื่อสารไม่ว่าจะด้วยการพูด การเขียน จะต้องเป็นการสื่อสารที่มีความชัดเจน เรียบง่าย เมื่อสื่อสารออกไปแล้ว ผู้รับสารต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนเช่นเดียวกับผู้ส่งสาร

C ที่ 2 Concise มีความกระชับ การสื่อสารที่ดีไม่จำเป็นจะต้อง เขียนหรือพูด ยาวๆหรือต้องปริมาณมากๆ แต่การสื่อสารที่ดี ไม่ว่าจะการพูดหรือการเขียน ควรพูดหรือเขียนให้มีความสั้นกระชับ

C ที่ 3 Correct มีความถูกต้อง เป็นสิ่งที่ผู้ส่งสารควรพิจารณา และตรวจสอบก่อนที่จะส่งสารออกไป ว่าสารที่ผู้ส่งสารต้องการจะสื่อสารออกไป เป็นข้อมูลข่าวสารที่มีความถูกต้องชัดเจนหรือไม่ หากไม่ถูกต้องควรแก้ไขให้ถูกต้องก่อนที่จะส่งสารออกไป

C ที่ 4 Courteous มีความสุภาพ พอเหมาะ พอสมควร สารที่ส่งออกไปควรเป็นไปด้วยความสุภาพ พอเหมาะ พอสมควร ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทั้งนี้การสื่อสารเป็นทั้ง ศาสตร์คือเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ กล่าวคือ ประยุกต์ใช้ได้ ผู้ส่งจึงต้องรู้จักการวิเคราะห์สถานการณ์และต้องรู้จักวิเคราะห์ผู้รับสาร

C ที่ 5 Concrete สื่อให้มีความสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดีควรสื่อไปในลักษณะการสร้างสรรค์มากกว่าการทำลายกัน เพราะการสื่อสารในด้านบวกมักจะทำให้ผู้รับสารชื่นชอบมากกว่า การส่งข่าวสารออกไปในด้านลบ

C ที่ 6 Consider พิจารณาว่าการสื่อสารนั้นสามารถเป็นที่เชื่อถือสำหรับผู้รับสารหรือทำให้ผู้รับสารคล้อยตามด้วยหรือไม่ เพราะการสื่อสารหากต้องการได้รับความร่วมมือจากผู้รับสาร สารที่ส่งออกไปและผู้ส่งจะต้องทำให้ผู้รับสารเชื่อถือ ยอมรับเสียก่อน

C ที่ 7 Complete มีความสมบูรณ์ครบถ้วน การสื่อสารที่ดี สารที่ส่งควรมีความครบถ้วนสมบูรณ์เสียก่อน ที่จะส่งออกไปยังผู้รับสาร ดังนั้น ผู้ส่งควรต้องมีการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด

สำหรับการนำเสนอ ผู้ส่งสารควรนำเสนอด้วยบุคลิกภาพดังนี้

1. ใช้ท่าทางประกอบการพูดอย่างเป็นธรรมชาติ
2. มีการยืนและนั่ง อย่างสง่า อย่างเชื่อมั่นในตนเอง
3. น้ำเสียงมีความชัดเจน แจ่มใส
4. สีหน้า ใบหน้า ต้องแสดงให้เห็นความเหมาะสมกับเรื่องที่พูด
5. การแสดงบุคลิกควรแสดงให้เห็นความกระตือรือร้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารเมื่ออยู่ในบทบาทของผู้พูดจะพูดสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ ใช้ภาษาพูดที่ง่ายในการสื่อสาร มีการใช้น้ำเสียงหนักเบา เข้าใจ และรู้จักผู้ฟังก่อนที่จะพูด ใช้อุปกรณ์และสื่อต่างๆ ประกอบการพูด การแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางเหมาะสมกับเรื่องพูด กระตือรือร้น โนม่น่าวจิตใจผู้ฟังได้ มีความสามารถเขียนสื่อความหมายชัดเจน เลือกใช้คำที่เหมาะสม เขียนได้สั้นกะทัดรัดแต่ครอบคลุม เมื่ออยู่ในบทบาทของผู้ฟังจะตั้งใจฟังอย่างมีสมาธิ ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดี ไม่ขัดจังหวะผู้พูด มีใจเป็นกลาง และสามารถสรุปเรื่องที่ฟังได้

### 2.3.5 องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตามพจนานุกรมของ Merriam Webster (2009 : ออนไลน์) ให้ความหมายของคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 3 ประการคือ 1) การให้อำนาจที่เป็นทางการ (to give official authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal power to) 2) การจัดหาหรือให้โอกาส (to provide with the means or opportunity) และ 3) การส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง (to promote the self-actualization) มีนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Keller (1991 : 75-88) ได้ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง กระบวนการที่มีลักษณะเป็นพลวัตร มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างพลังอำนาจที่แผ่ขยายจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง เป็นการช่วยให้คุณคนนั้นสามารถให้อำนาจส่วนบุคคลที่จะกระทำการใดๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

Clifford & Chandler (1992 : 1-5) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่าเป็นแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจ ให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเองมีความเป็นอิสระ และรู้สึกว่ามีคุณค่า สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตัวเองได้ จนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

Bowen and Lawler (1992 : 514) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีลักษณะสำคัญคือ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน การให้ความรู้สึกที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและปฏิบัติตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์การ

Tebbitt (1993 : 18-23) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า เป็นการเสริมสร้างพลังในการทำงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การ โดยไม่มีใครบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน

Zimmerman (2000) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ กล่าวคือ ในเชิงกระบวนการ ในระดับบุคคลเป็นกระบวนการเรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในระดับองค์กรเป็นการเปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน และในระดับชุมชนเป็นเรื่องของการเข้าถึงทรัพยากร โครงสร้างการบริหารแบบเปิด และการยอมรับความหลากหลายในเชิงผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นในระดับบุคคลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกถึงการควบคุมความตระหนักและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ส่วนระดับองค์กรมีการสร้างเครือข่ายร่วมมือกัน ในระดับชุมชนการมีทักษะการอาศัยอยู่ร่วมกัน

Lin (2002 : 150) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดขึ้นภายในองค์กร โดยผ่านการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน ดังนั้น คุณลักษณะเช่น เพศ อายุการทำงานและพื้นฐานทางการศึกษาจึงมีผลต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ นอกจากนั้นธรรมชาติและบริบทขององค์กรยังมีผลต่อการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรอีกด้วย

Breeding (2008 : 96-106) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมั่นใจในการทำงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้คุณมีอิสระและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์กันของบุคลากรจะช่วยให้เกิดเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

กรมวิชาการ (2540 : 12) ได้ให้คำจำกัดความของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ว่าหมายถึง การเพิ่มอำนาจให้กลุ่มเป้าหมายกระทำการแทน ทั้งนี้เพราะผู้สร้างภาพไม่สามารถกระทำการทุกอย่างเพื่อเผยแพร่และสื่อสารได้ จึงต้องเพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นกระทำการแทนตน เป็นการสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติตนเอง

สมชาย บุญศิริเกษ (2545 : 34) ที่ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้คุณบุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตนในการทำงานด้านต่างๆ ให้เพิ่มสูงขึ้น และแสดงพลังอำนาจให้ปรากฏเป็นผลทางการคิด เป็นพฤติกรรมการทำงานหรือเป็นผลงานที่แสดงพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้า ที่ก่อให้เกิดเป็นคุณประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546 : 14) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและกระบวนการพัฒนางานเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผลการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตน มีความเป็นอิสระ รู้สึกพึงพอใจในงานผูกพันต่อองค์กร และวิชาชีพ และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร

วินัย พลสิทธิ์ (2547 :13-14) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการสร้างเสริมความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุม และจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจโดยการให้อำนาจ โดยการให้อำนาจ ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงการได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้เชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงาน พร้อมทั้งจะสรรสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานได้ดียิ่งขึ้น

อาชญญา รัตนอุบล (2547 : 9-10) กล่าวถึงความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องและจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงาน

ประวิต เอราวรรณ (2548 : 45) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า เป็นการตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมถึงการเชื่อมโยงคุณลักษณะ เจตคติและความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และเข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมองค์กรโดยการให้อำนาจและโอกาสกับบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการ

ภุริต วาจาบัณฑิตย (2549 : 31) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการจัดการขององค์กรที่ช่วยให้คุณบุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนในการ

ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ของกระบวนการจัดการองค์การ ในลักษณะทางการคิดในทางบวก พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลงานและสิ่งที่แสดงถึงพัฒนาการของความสามารถที่พัฒนาขึ้น ของการทำงานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การ

วิทยา ยี่สารพัฒน์ (2549 : 96-104) สรุปว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการให้อำนาจ ให้การสนับสนุน ให้ทรัพยากร ให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานรวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

Tracy (1990 : 163) ได้อธิบายกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรในองค์การ โดยให้ชื่อว่า “ปิรามิดแห่งอำนาจ” ประกอบด้วย 10 ขั้นตอนโดยมีความสำคัญและสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ (power through responsibility) โดยการให้คำจำกัดความของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ความแตกต่างระหว่างบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละงาน และส่งเสริมบทบาทหน้าที่ บุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นเจ้าของบทบาทความรับผิดชอบที่พวกเขาได้รับรวมทั้งเข้าใจในความรับผิดชอบของผู้อื่น

2. อำนาจหน้าที่ (power through authority) มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ทัดเทียมกับบทบาทที่รับผิดชอบ โดยการพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน รวมทั้งช่วยให้บุคคลก้าวหน้าในอำนาจหน้าที่ และสร้างความภาคภูมิใจว่าอำนาจหน้าที่เป็นรางวัลสำหรับผลงานในอดีต

3. มาตรฐานความเป็นเลิศ (power through standard of excellence) ต้องยึดถือความมุ่งมั่นในมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานของงานในเชิงคุณภาพ ปริมาณ งบประมาณ และเวลาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร รู้สึกถึงผลสำเร็จแห่งความเป็นเลิศ ยึดมั่นในความเป็นเลิศ

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (power through training and development) ตามความต้องการของบุคลากร เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติมีทักษะและมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานความเป็นเลิศ สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างแรงจูงใจที่เรียนรู้โดยไม่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5. การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (power through knowledge and information) เป็นการให้บุคลากรได้รู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนงาน ข้อมูลข่าวสารขององค์การอื่นๆ ความเจริญก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน โดยไม่ปกปิดข้อมูลข่าวสาร และพยายามคาดการณ์ว่าข้อมูลใดเป็นความต้องการของบุคลากร สื่อสารเฉพาะข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและใช้วิธีการที่เหมาะสม

6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (power through feedback) จุดมุ่งหมายของการให้ข้อมูลย้อนกลับคือเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่าเขาต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างจูงใจให้บุคลากรทำงานดีขึ้น จะสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

7. การรับรู้ (power through perception) ให้บุคลากรรับรู้โดยการยกย่อง การประเมินการทำงานให้ข้อมูล ให้อำนาจที่สูงขึ้น และให้คำตอบแทนสวัสดิการต่างๆ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงคุณค่าของตนเองจะรู้สึกพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะผลิตผลงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

8. ความไว้วางใจ (power through recognition) ให้บุคลากรมีความไว้วางใจในงานของตนเอง คือ ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไว้วางใจ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและผู้อื่น โดยเชื่อว่าบุคคลย่อมมีพื้นฐานที่ดีและมีความสามารถทำงานได้ดี มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร

9. การรับรู้ต่อความล้มเหลว (power through permission to fail) โดยการช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าการล้มเหลวเป็นประสบการณ์ทางบวก ทำให้บุคคลสามารถวางแผนและคาดการณ์ต่อความล้มเหลว รวมทั้งประเมินความเสียหายของความล้มเหลวได้ และสิ่งสำคัญคือ ไม่ตำหนิบุคลากรต่อหน้าบุคคลอื่น เมื่อเขาผิดพลาด แล้วช่วยประคับประคอง สนับสนุนให้เขาปรับปรุงงานใหม่

10. การให้ความเคารพ (power through respect) การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความเคารพในเกียรติและการนับถือ สามารถทำได้โดยการสนับสนุนเขาด้วยคำสิ่งที่จำเป็นให้ทรัพยากรที่เพียงพอ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการทันเวลา เคารพในเวลาของเขา พยายามหาวิธีที่ทำให้เขาทำงานง่ายขึ้น รับฟังความคิดเห็น เคารพในสิทธิส่วนตัว ยอมรับในความยากลำบาก ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าองค์กรควรคำนึงถึงตัวบุคคลของเขา เขาจะเคารพตนเองและต่อมาอำนาจของเขาจะเพิ่มขึ้นทำให้บรรลุความสำเร็จในงานได้

Scott and Jaffe (1991 : 20-30) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ให้ความถูกต้องยุติธรรม ให้สารสนเทศและให้มีส่วนร่วม

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ซึ่งผู้บริหารคือผู้มีบทบาทสำคัญ

3. สร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและกระตุ้นทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจในทีมงาน ส่วนที่ตนรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศที่ดีไม่ได้หมายถึงการมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่หมายถึง “ความสมดุล” ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน “ความยืดหยุ่น” ในการตอบสนองความต้องการ “ความดี” ในการให้โอกาส และ “ความเสมอภาค” สำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร เทคนิคที่จะส่งเสริมคือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประชาสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณทรัพยากรที่จำเป็นหลังจากนั้น สิ่งทีทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหารก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม หน้าที่รับผิดชอบอิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

Conger and Kanungo (1988 : 475) ให้ทัศนะขององค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรจะต้องประกอบด้วย

1. ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) คือสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติและการตัดสินใจขององค์กร

2. มีเป้าหมายในการทำงาน (Goal Setting) มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนที่เกิดจากการร่วมกันกำหนดจากทุกฝ่ายในองค์กร

3. มีระบบข้อมูลย้อนกลับ (Feedback system) เพื่อทุกฝ่ายจะได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4. เป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) ที่จะจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม ซึ่งจะทำให้เกิดความศรัทธาในการปฏิบัติงาน

5. มีการเสริมแรง (Contingent / competence - based reward) เพื่อรับกระตุ้นในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับความสามารถ

#### 6. สร้างคุณค่าในงาน (Job enrichment)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารที่กล่าวยกย่องชมเชยบุคคลากร ส่งเสริมความสามารถและบทบาทหน้าที่ของบุคคลากร มอบหมายหน้าที่ให้บุคคลากรตามความเหมาะสม ให้บุคคลากรมีส่วนร่วม ให้เกียรติ ให้ความเคารพและความเสมอภาค ช่วยชี้แนะแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาด สร้างภาวะผู้นำ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการ

### 2.3.6 องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านอำนาจเชิงอ้างอิง

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้นิยามของอำนาจเชิงอ้างอิงไว้ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 98) กล่าวว่า อำนาจเชิงอ้างอิง หมายถึง อำนาจของผู้ผู้นำที่มาจากลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ผู้อื่นยอมทำตามเนื่องจากความชื่นชม การเข้าอยู่ใกล้ ความชอบส่วนตัว หรือความต้องการอยากเป็นเหมือนผู้นำ เช่น มีความทะเยอทะยาน รักการทำงานมีบุคลิกภาพแบบผู้ที่ประสบผลสำเร็จ

Dessler (1998 : 322) ให้ความหมายของอำนาจเชิงอ้างอิงว่า หมายถึง อำนาจที่เกิดจากลักษณะของบุคคลที่โดดเด่นเป็นที่น่าศรัทธา หรือยอมรับโดยมีลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าไว้วางใจและมีพลวัตภายในสูง

สอดคล้องกับ Yukl (2006 : 150-151) ที่ได้ให้ความหมายของอำนาจเชิงอ้างอิงว่า หมายถึง ลักษณะอำนาจที่เกิดขึ้นในตัวของคุณบุคคล มีบุคลิกภาพน่าไว้วางใจสมาชิกจะให้ความเคารพ

จุมพล นิมิพานิช (2551 : 53) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคลิกลักษณะส่วนตัวของคุณบุคคลคือเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีเสน่ห์ หรือมีลักษณะดึงดูดใจ มีชื่อเสียงและมีบารมี ที่ทำให้ผู้อื่นอยากจะมาเป็นพวก ทั้งนี้เพราะมีความชื่นชมศรัทธา แม้อาจไม่มีอำนาจชอบธรรม แต่เนื่องจากความมีเสน่ห์หรือแรงดึงดูดใจของผู้มีอำนาจเชิงอ้างอิงจะมีผลทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตาม

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ให้ความหมายของอำนาจเชิงอ้างอิงว่า เป็นอำนาจที่เป็นผลมาจากความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ซึ่งในการใช้อำนาจเชิงอ้างอิงจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาแบบพันธะผูกพัน (commitment) ถึงบุคคลนั้นเพื่อให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือหรือการยอมรับในสิ่งที่ที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย

พรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 49) สรุปได้ว่า อำนาจเชิงอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะพิเศษของบุคคลหรือผู้บริหาร เป็นความมีเสน่ห์ส่วนบุคคลที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรม ผู้บริหารที่มีอำนาจเชิงอ้างอิงมากจะมีอำนาจบารมี มีความไว้วางใจ และมีพลวัตในตัวเอง เป็นที่รักใคร่นับถือของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอกันนับถือยกย่องซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

French and Raven (1968 : 167) ได้ศึกษาลักษณะของอำนาจเชิงอ้างอิง พบว่า อำนาจเชิงอ้างอิง (referent power) เกิดจากคุณลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรม ผู้บริหารที่มีอำนาจเชิงอ้างอิงมาก หรือมีอำนาจบารมีสูงจะ

เป็นที่รักใคร่นับถือของบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะการชอบพอ การนับถือยกย่องซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและกล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญของผู้มีอำนาจเชิงอ้างอิง มีลักษณะดังนี้ มีความน่าไว้วางใจ (trust) มีความเห็นใจผู้อื่น (sympathies) มีความจงรักภักดี (loyalty) มีบารมี (charisma) สร้างแรงบันดาลใจ (inspiration)

Hersey and Blanchard (1988 : 89) กล่าวถึงลักษณะของผู้มีอำนาจเชิงอ้างอิงไว้ดังนี้คือ มีความน่าไว้วางใจ สร้างแรงจูงใจในการบริหารงาน สร้างความเป็นเอกภาพในองค์การ มีบารมี มีความมั่นใจสูงและเป็นที่ยอมรับ

Dessler (1998 : 202) ได้ได้ศึกษาลักษณะของอำนาจเชิงอ้างอิงพบว่า อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่เกิดจากความต้องการเอาเป็นแบบอย่าง บุคคลที่ถูกมองว่ามีอำนาจมีพลวัต มีความน่าเชื่อถือ จึงแสดงพฤติกรรมเยี่ยงผู้มีอำนาจนั้นออกมา

Dubrin (2010 : 349-351) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของผู้มีอำนาจเชิงอ้างอิง มีลักษณะดังนี้ มีความน่าไว้วางใจ (trust) มีบารมี (charisma) สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิก (inspiration) มีพลวัตในตัวเองสูง (dynamism) และมีความเป็นมิตร (friendship)

เสนาะ ตีเยาว์ (2544 : 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้มีอำนาจเชิงอ้างอิงดังนี้ มีลักษณะสร้างแรงดึงดูดใจระหว่างบุคคล สมาชิกยอมรับนับถือ สมาชิกอยากลอกเลียนแบบพฤติกรรม สมาชิกไว้วางใจ มีบารมีน่าสนใจ มีพลังมีความมุ่งมั่น

วิเชียร วิทย์อุดม (2548 : 101) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้มีอำนาจเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย สร้างแรงบันดาลใจ มีความน่าไว้วางใจ สร้างแรงดึงดูดใจเป็นที่สนใจ มีความทะเยอทะยานสูง มีพลวัตในการทำงานอยู่เสมอ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 79) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้มีอำนาจเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย ความจงรักภักดี มีความเป็นมิตร ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ มีแรงดึงดูดใจและน่าสนใจ และเป็นแบบอย่างทั้งการแต่งกายและบุคลิกลภาพ

จุมพล หนิมพานิช (2551 : 95-97) ได้ศึกษาลักษณะของอำนาจเชิงอ้างอิง พบว่า อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคลิกลักษณะส่วนตัวของบุคคล คือ เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีเสน่ห์ หรือมีลักษณะดึงดูดใจ มีชื่อเสียง มีบารมี ที่ทำให้ผู้อื่นอยากจะเป็นพวกทั้งนี้เพราะความชื่นชม ศรัทธา เป็นอำนาจที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ องค์ประกอบสำคัญของผู้มีอำนาจเชิงอ้างอิงมีลักษณะดังนี้ ความมีบารมี สร้างแรงบันดาลใจสูงตาม มีความน่าไว้วางใจ มีความยุติธรรม และมีความมุ่งมั่นต่องาน

ประทีป ศรีรักษา (2547 : 7) กล่าวถึง อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power) ว่า อำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกลภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวเป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรักและศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาเอาเป็นแบบอย่าง

หวน พิณรุพันธ์ (2548 : 16-23) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชมและยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน อันเป็นผลทำให้ผู้บริหารสามารถใช้อำนาจนี้เพื่อการบริหารงานได้อย่างราบรื่น ประกอบด้วย การมีวุฒิภาวะ การมีสติปัญญาสูงซึ่งประกอบด้วยการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีบุคลิกลภาพดี การมีอุปนิสัยและอัธยาศัยที่ดี การ

มีชาติตระกูลที่เป็นคนดี การมีเศรษฐกิจส่วนตัว การเป็นผู้มีความจงรักภักดี และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

อำนาจของผู้บริหารตามแนวคิดของ Yukl (2006 : 150-151) แยกได้ดังนี้ อำนาจอ้างอิง เป็นพฤติกรรมหรือ การแสดงออกของบุคคลในลักษณะการมีบุคลิกลักษณะสามารถพูดจาโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากร ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับจากครู และมีบุคลิกภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรได้ มีกระบวนการการทำงานและตัดสินใจเป็นที่ประทับใจแก่ครูและบุคลากร

จากทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (Referent Power) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดี แต่งกายเหมาะสมตามกาลเทศะ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความยุติธรรม พัฒนาทักษะการบริหารอยู่เสมอ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

## 2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อกำหนดจำนวนปัจจัยที่มีอิทธิพลเพียงพต่อการอธิบายของกลุ่มตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.4.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การใช้กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบเริ่มมีในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดย Spearman (1904 : 54) แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบในสมัยนั้นยังเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและเสียเวลามาก ดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลายในหมู่นักวิจัยสมัยนั้น ต่อมาได้มีการพัฒนาคอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบให้ง่ายและสะดวกขึ้น จึงส่งผลให้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวาง คำว่า Factor analysis ในภาษาไทยใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549 : 44) ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

กัลยา วานิชปัญษา (2552 : 35) สรุปความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร

และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สุภมาศ อังศุโชติ (2552 : 38) ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปรโดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์อาจเป็นบวกหรือลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่งๆ จะแทนตัวแปรแฝง อันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

บุญชม ศรีสะอาด (2558 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ด้วยย่อ FA เป็นเทคนิคในการค้นหาตัวประกอบ (Factors) ที่ตัวแปรในกลุ่มนั้น ชุดนั้นมีองค์ประกอบร่วมกันหรือสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ทราบว่า มีตัวประกอบอะไรบ้างที่กลุ่มตัวแปรเหล่านั้นวัดร่วมกัน และเป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานว่า มีความสอดคล้องกับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึงวิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อลดจำนวนหรือรวมกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยโดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทิศทางเดียวกัน หรือทิศทางตรงกันข้ามก็ได้ ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อย

#### 2.4.2 วัตถุประสงค์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่า มีองค์ประกอบรวมอะไรบ้าง โมเดลนี้ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model : EFA (ยุทโธปกรณ์. 2556 : 75)

2. เพื่อต้องการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่าองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model : CFA (ยุทโธปกรณ์. 2556 : 75)

#### 2.4.3 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมุติฐาน T-test Z-test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น (กัลยา วานิชปัญญา. 2552 : 5)

2. ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่าองค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป (กัลยา วานิชบัญชา. 2552 : 5)

3. ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนได้ (กัลยา วานิชบัญชา. 2552 : 5)

#### 2.4.4 การใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น (Stevens, 1992, 1996 ; Tabachnick & Fidell, 2001; Munro, 2001 : 309 อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย 2549 : 29)

1. ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2. ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ( $r = 0.30-0.70$ ) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) เท่านั้น

3. จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวแปร

4. กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร ซึ่งมักมีค่าถามว่าควรมากกว่ากี่เท่า มีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5-10 เท่า หรืออย่างน้อยที่สุด สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 ราย ต่อ 1 ตัวแปร

5. กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle component analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549 : 29)

6. ข้อจำกัดเรื่องจำนวนตัวอย่างเนื่องจากการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องใช้จำนวนตัวอย่าง (sample size) จำนวนมากหากใช้ตัวอย่างน้อยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต่ำ การประมาณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีหลายแนวคิด สามารถสรุปตามแนวคิดของ Stevens Tabachnick & Fidell (อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549 : 31) ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัย

แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัย	เสนอแนะขนาดตัวอย่าง (n) และเหตุผล																														
<p>1. พิจารณาการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเดียว</p> <p>1.1 คอมเลย์และลี (Comrey &amp; Lee, 1992)</p> <p>1.2 ตามกฎหัวแม่มือหรือกฎอย่างง่าย (rule of thumb)</p>	<p>1.1) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างดังนี้</p> <p>จำนวน 50 ราย ถือว่า แย่มาก (very poor)</p> <p>จำนวน 100 ราย ถือว่า ไม่ดี (poor)</p> <p>จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair)</p> <p>จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good)</p> <p>จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (as excellent)</p> <p>1.2) การวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 300 ราย</p>																														
<p>2. การใช้ขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนองค์ประกอบที่ต้องการวิเคราะห์</p> <p>2.1) ถ้าการวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2-3 องค์ประกอบ) และ/หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก</p> <p>2.2) กรณีมีจำนวนองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ หรือมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมากกว่า 0.6 หรือ</p> <p>2.3) จำนวนองค์ประกอบมีเท่ากับ 10 องค์ประกอบ หรือน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า 0.4</p> <p>2.4) การวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2 – 3 องค์ประกอบ) หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก</p>	<p>2.1) ขนาดตัวอย่างแค่ 150 รายก็เพียงพอ</p> <p>2.2) ไม่จำเป็นต้องระบุจำนวนตัวอย่าง</p> <p>2.3) ตัวอย่างควรมีมากกว่า 150 ราย</p> <p>2.4) ขนาดตัวอย่าง ควรมีอย่างน้อย 300</p>																														
<p>3. การใช้ขนาดตัวอย่างขึ้นกับการกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นเกณฑ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อจำนวนตัวอย่าง</p>	<table border="1" data-bbox="764 1131 1305 1250"> <thead> <tr> <th>Factor loading</th> <th>.30</th> <th>.35</th> <th>.40</th> <th>.45</th> <th>.50</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>n</td> <td>350</td> <td>250</td> <td>200</td> <td>150</td> <td>120</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="764 1261 1305 1379"> <thead> <tr> <th>Factor loading</th> <th>.55</th> <th>.60</th> <th>.65</th> <th>.70</th> <th>.75</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>n</td> <td>100</td> <td>85</td> <td>70</td> <td>60</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	Factor loading	.30	.35	.40	.45	.50	n	350	250	200	150	120	Factor loading	.55	.60	.65	.70	.75	n	100	85	70	60	50						
Factor loading	.30	.35	.40	.45	.50																										
n	350	250	200	150	120																										
Factor loading	.55	.60	.65	.70	.75																										
n	100	85	70	60	50																										
<p>4. ขนาดจำนวนตัวอย่างขึ้นกับค่าวิกฤตที่ใช้ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ .01</p>	<table border="1" data-bbox="756 1412 1298 1606"> <thead> <tr> <th>n</th> <th>C.V</th> <th>n</th> <th>C.V</th> <th>n</th> <th>C.V</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>50</td> <td>.361</td> <td>180</td> <td>.192</td> <td>400</td> <td>.129</td> </tr> <tr> <td>80</td> <td>.286</td> <td>200</td> <td>.182</td> <td>600</td> <td>.105</td> </tr> <tr> <td>100</td> <td>.256</td> <td>250</td> <td>.163</td> <td>800</td> <td>.091</td> </tr> <tr> <td>140</td> <td>.271</td> <td>300</td> <td>.149</td> <td>1000</td> <td>.081</td> </tr> </tbody> </table>	n	C.V	n	C.V	n	C.V	50	.361	180	.192	400	.129	80	.286	200	.182	600	.105	100	.256	250	.163	800	.091	140	.271	300	.149	1000	.081
n	C.V	n	C.V	n	C.V																										
50	.361	180	.192	400	.129																										
80	.286	200	.182	600	.105																										
100	.256	250	.163	800	.091																										
140	.271	300	.149	1000	.081																										
<p>5. การใช้ขนาดตัวอย่างขึ้นกับจำนวนข้อคำถาม</p>	<p>ขนาดของตัวอย่างสำหรับใช้กับสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเท่ากับ 10 เท่าของจำนวนข้อคำถามที่ใช้ เช่น นักวิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยเอดส์ นักวิจัยมีชุดคำถามที่มีจำนวนข้อคำถาม 50 ข้อ ดังนั้น นักวิจัยควรใช้จำนวนขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 500 ราย</p>																														

ที่มา : เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549 : 31

#### 2.4.5 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้หรือมีความรู้้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมาก และควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง (กัลยา วานิชบัญชา, 2552 : 215)

ในศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ซึ่งมีขั้นตอนดังหัวข้อที่ 2.4.6

#### 2.4.6 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การวิเคราะห์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในการวิเคราะห์ต่อไป โดยการสร้างตัวแปรรูปแบบใหม่ในรูปขององค์ประกอบรวม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละวิธีการแต่ละขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 128-146; กัลยา วานิชบัญชา, 2552 : 216-217; ยุทธ ไกรวรรณ, 2556 : 75-80 ; Hair et al. 2010 : 91-147)

##### 2.4.6.1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การที่จะสร้างองค์ประกอบรวมซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรหลายๆ ตัวได้นั้นแสดงว่า ตัวแปรเหล่านั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหากตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันจะทำให้ไม่สามารถสร้างองค์ประกอบรวมได้เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรก่อนที่จะทำการสร้างองค์ประกอบรวม ซึ่งการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทำได้หลายวิธีดังนี้

1. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปร โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวแปร (Bivariate Relationship) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทั้งนี้พิจารณาเกณฑ์ที่ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละคู่ที่สูงเกิน 0.60 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้บางคู่อาจทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้นตรง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากตารางเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยรวม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของตัวแปรทั้งหมดที่นำมาศึกษา โดยการพิจารณา Bartlett's test of sphericity ต้องมีระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha$  เท่ากับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันทั้งหมดโดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ตัวแปรทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน

$H_1$ : ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กัน

3. การตรวจสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) หรือ MSA (Measure of Sampling Adequacy) เป็นสถิติที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลว่าสมควรที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนใกล้เคียงศูนย์จะทำให้ค่า KMO มีค่าใกล้ 1 ทำให้สามารถนำการวิเคราะห์องค์ประกอบมาใช้กับข้อมูลชุดนั้นได้ แต่หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนมีค่ามาก จะทำให้ KMO มีค่าใกล้ศูนย์แสดงว่าข้อมูลไม่เหมาะสมกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งโดยทั่วไปค่า KMO ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันที่เพียงพอจะนำไปสู่การวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

#### 2.4.6.2 การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Extraction of the initial factors)

เป้าหมายของการสกัดองค์ประกอบขั้นต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การแยกองค์ประกอบรวมให้มีค่าน้อยที่สุด ที่สามารถนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ได้ค่าใกล้เคียงกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้อันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ กระบวนการสกัดองค์ประกอบนั้นคอมพิวเตอร์มีการคำนวณทวนซ้ำหลายรอบเริ่มจากการตั้งสมมติฐานว่ามีองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียวแล้วนำค่าแพคเตอร์เมทริกซ์ไปคำนวณหาเมทริกซ์สหสัมพันธ์เปรียบเทียบกับเมทริกซ์ของข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้ายังมีความแตกต่างกันมากจะตั้งสมมติฐานว่ามีสององค์ประกอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ต่อไปเรื่อย ๆ ไปจนกว่าจะได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้นั้นมีค่าใกล้เคียงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีการสกัดองค์ประกอบแยกออกเป็น 6 วิธี คือ

1. วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) หรือวิธีเทคนิคแกนสำคัญ ตัวแปรสังเกตได้จะถูกเปลี่ยนรูปให้เป็นตัวแปรส่วนประกอบ ซึ่งเขียนในรูปผลบวกเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดโดยที่ตัวแปรส่วนประกอบตัวแรกต้องอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด จากนั้นจึงจะสร้างตัวแปรส่วนประกอบตัวที่สองที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแรกให้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่เหลืออยู่ให้มากที่สุดเรื่อยๆ ไป ผลจากการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญจะได้ตัวแปรส่วนประกอบชุดหนึ่งที่ไม่สัมพันธ์กันเลยจากข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ถ้าข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ไม่มีความสัมพันธ์กันการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญจะทำได้

2. วิธีการหาองค์ประกอบแกนमुखสำคัญ (Principal Axis factoring) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบรวมแบบหนึ่งที่ใช้หลักการแบบเดียวกับการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญที่กล่าวในหัวข้อ 2.1 ข้อแตกต่างคือ วิธีการหาองค์ประกอบแกนमुखสำคัญมิได้ใช้ค่าการร่วม (Communality) ของตัวแปรเป็น 1.0 เหมือนในการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ นั่นคือ สมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์สหสัมพันธ์แทนที่จะเป็น 1.0 จะใช้ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับตัวแปรที่เหลือเป็นค่าประมาณของค่าการร่วม หรือใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวกับตัวแปรที่เหลือที่มีค่าสูงที่สุด เป็นค่าประมาณค่าการร่วม

3. วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Squares Method) เป็นการสกัดองค์ประกอบสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมแบบหนึ่ง ประกอบด้วยวิธีการแตกต่างกัน 3 แบบ คือ วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares Method) วิธีกำลังน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized least squares method) และวิธีเศษเหลือน้อยที่สุด (MINimumRESident method = MINRES) ซึ่งพัฒนาโดย H.H. Harman เมื่อ ค.ศ. 1976 ทั้งสามวิธีใช้หลักการเหมือนกับการหาค่าประกอบแกนหลักสำคัญที่มีการคำนวณทวนซ้ำ สิ่งที่แตกต่างกัน คือ เกณฑ์ในการตัดสินใจการคำนวณทวนซ้ำ ซึ่งวิธีการหาค่าประกอบแกนหลักสำคัญใช้เกณฑ์ว่าจะคำนวณทวนซ้ำจนกว่าค่าประมาณของค่าการรวมไม่เปลี่ยนแปลงสำหรับเกณฑ์ในวิธีกำลังสองน้อยที่สุดมีแตกต่างกันตามวิธีที่ใช้ กล่าวคือ วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนักจะหยุดเมื่อกำลังสองของผลต่างระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้กับเมทริกซ์สหสัมพันธ์จากตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้อยที่สุด วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไปใช้เกณฑ์เดียวกันกับวิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก แต่จะถ่วงน้ำหนักสมาชิกในเมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วยค่าองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรแต่ละตัว นั่นคือ ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีองค์ประกอบเฉพาะสูงจะถูกถ่วงน้ำหนักน้อยกว่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีองค์ประกอบเฉพาะต่ำ ส่วนวิธีเศษเหลือน้อยที่สุดใช้การทดสอบไค-แอสควร์สำหรับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้กับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

4. วิธีไลต์ลี่ยุติสูงสุด (Maximum Likelihood Method) มีหลักการเช่นเดียวกับวิธีกำลังสองน้อยที่สุด สหสัมพันธ์ของตัวแปรถูกถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สขององค์ประกอบเฉพาะของส่วนตัวแปร เช่นเดียวกับวิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป สิ่งที่แตกต่างกัน คือ เกณฑ์ที่จะใช้หยุดการคำนวณทวนซ้ำ ซึ่งมีแตกต่างกัน 3 แบบ คือ วิธีหาค่าประกอบคาโนนิคอล (Canonical Factoring) ของ C.R. Rao พัฒนาเมื่อ ค.ศ. 1955 วิธีตีเทอร์มิแนนท์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์เศษเหลือมีค่าสูงสุด (Maximum Residual Correlation Matrix) พัฒนาโดย M.W. Brown เมื่อ ค.ศ. 1968 และวิธีการวิเคราะห์โมเดลริสเรลพัฒนาโดย K.G. Joreskog เมื่อ ค.ศ. 1967 เกณฑ์ของวิธีหาค่าประกอบคาโนนิคอล คือ ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างองค์ประกอบร่วมกับตัวแปรสังเกตได้ต้องมีค่าสูงสุด เกณฑ์ของวิธีตีเทอร์มิแนนท์เมทริกซ์สหสัมพันธ์เศษเหลือมีค่าสูงสุด คือ ลักษณะตามชื่อของวิธีนั้นคือ ตีเทอร์มิแนนท์ของเมทริกซ์ผลต่างระหว่าง เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้มีค่าสูงสุด ส่วนเกณฑ์ของวิธีการวิเคราะห์โมเดลริสเรลใช้การทดสอบไค-แอสควร์ ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้กับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

5. วิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Analysis) มีความต่างจากวิธีการสกัดองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งถือว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรกำหนด แต่วิธีวิเคราะห์ภาพถือว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรสุ่มจากประชากรของตัวแปร วิธีการนี้พัฒนาโดย L.Guttman เมื่อ ค.ศ. 1953 โดยมีหลักการว่า ตัวแปรสังเกตได้แยกได้เป็นส่วนที่เป็นองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะ ส่วนที่เป็นองค์ประกอบร่วมเรียกว่าภาพ (Image) ส่วนที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะเรียกว่า แอนติ-อิมเมจหรือออปฏิกภาพ (Anti-Image) ถ้าตัวแปรสังเกตได้มีครบตามประชากรของตัวแปร ค่ากำลังสองของภาพของตัวแปรจะเท่ากับค่าการรวมของตัวแปร และกำลังสองของออปฏิกภาพของตัวแปรจะมีค่าเท่ากับค่าการรวมขององค์ประกอบเฉพาะแต่ในการวิจัยข้อมูลส่วนใหญ่ไม่ครอบคลุมประชากรของตัวแปรทั้งหมด จึงเรียกภาพและออปฏิกภาพของตัวแปรว่าภาพย่อย และออปฏิกภาพย่อย ในการสกัดองค์ประกอบใช้ข้อมูลจากเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีการแทนที่สมาชิกในแนวทแยงด้วยค่าของภาพย่อย ซึ่งคือค่ากำลังสอง

ของสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับตัวแปรที่เหลือ และปรับค่าสมาชิกนอกแนวเที่ยงด้วยค่าความแปรปรวน ของปฏิภานย่อย ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีนี้ โดยปกติจะให้จำนวนองค์ประกอบประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนตัวแปร

6. วิธีการหาองค์ประกอบแบบแอลฟา (Alpha Factoring) H. Kaiser และ J. Caffrey ได้พัฒนาการองค์ประกอบแบบแอลฟา เมื่อ ค.ศ. 1965 โดยมีหลักการว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นเพียงตัวแปรสุ่มจากประชากรของตัวแปรเช่นเดียวกับวิธีวิเคราะห์ภาพ และถือว่าค่าของตัวแปรวัดมาจากประชากรทั้งหมด การสกัดองค์ประกอบใช้หลักการว่าองค์ประกอบร่วมที่สกัดได้จะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับองค์ประกอบร่วมที่มีอยู่ในประชากรของตัวแปร เมื่อเทียบกับวิธีโลดดิษฐ์สูงสุด ซึ่งมีการถ่วงน้ำหนักค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยส่วนกลับขององค์ประกอบเฉพาะ วิธีการหาองค์ประกอบแบบแอลฟาถ่วงน้ำหนักค่าสหสัมพันธ์ด้วยส่วนกลับ ค่าการร่วมสหสัมพันธ์ที่มีค่าการร่วมสูงจะถูกถ่วงน้ำหนักน้อยกว่าสหสัมพันธ์ที่มีค่าการร่วมของตัวแปรต่ำสำหรับเกณฑ์ในการเลือกจำนวนองค์ประกอบนั้น พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอันเป็นค่าความเที่ยงที่จะใช้ได้ทั่วไปต้องมีค่ามากกว่าหนึ่ง

#### 2.4.6.3 เลือกวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบ (Method Rotation)

เทคนิคการหมุนแกนในการวิเคราะห์องค์ประกอบพัฒนาโดย L.L. Thurstone เมื่อ ค.ศ. 1947 Thurstone ให้หลักการหมุนแกนอ้างอิง (Reference Axes) ซึ่งเป็นแกนแทนองค์ประกอบให้แกนอ้างอิงผ่านจุดพิคัดของตัวแปรให้มากที่สุด เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย (Simple Structure) ไม่ซับซ้อน วิธีการหมุนแกนอ้างอิงให้มีการจัดกลุ่มตัวแปร ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายดังกล่าวทำได้ 3 วิธี คือ

1. การหมุนแกนโดยใช้กราฟ (Graphic Rotation) วิธีการหมุนแกนโดยทั่วไปมี 2 แบบ คือแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) และแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) แกนอ้างอิงขององค์ประกอบก่อนหมุนแกนมีลักษณะเป็น แกนตั้งฉากกัน ซึ่งแสดงว่าองค์ประกอบทั้งสองเป็นอิสระต่อกัน การหมุนแกนแบบตั้งฉากคือ การหมุนแกนอ้างอิงทั้งสองแกนไปพร้อมๆ กัน โดยแกนทั้งสองยังคงตั้งฉากกันเหมือนเดิม ส่วนการหมุนแกนแบบมุมแหลมนั้น นักวิจัยอาจเลื่อนหมุนแกนทั้งสองด้วยมุมที่ต่างกัน ทำให้แกนอ้างอิงทั้งสองทำมุมแหลมต่อกัน ผลจากการหมุนแกนแบบมุมแหลมจะทำให้องค์ประกอบทั้งสองมีความสัมพันธ์กันและสัมพันธ์ในเมทริกซ์แบบแผน จะไม่ตรงกับเมทริกซ์โครงสร้าง

#### 2. การหมุนแกนโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ (Analysis Rotation)

หลักการหมุนแกนโดยใช้การวิเคราะห์เป็นผลงานของนักสถิติหลายท่าน โดยนำหลักการของ Thurstone มาสร้างเกณฑ์เพื่อปรับค่าสัมประสิทธิ์ในเมทริกซ์องค์ประกอบ ให้ตีความได้ง่ายขึ้นตามหลักข้อหนึ่งของ Thurstone องค์ประกอบจะมีโครงสร้างง่ายเมื่อพิคัดของตัวแปรอยู่บนแกนอ้างอิงแกนเดียว นั่นคือ สมาชิกในแต่ละแถวของเมทริกซ์องค์ประกอบควรจะมีค่าสูงเฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น และควรมีค่าต่ำสำหรับทุกองค์ประกอบที่เหลือ จากเกณฑ์สองประการนี้ นำไปสู่การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบต่างๆ ซึ่งจัดแยกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

##### 2.1 การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) แบ่งออกเป็นวิธีย่อย ดังนี้

- ก. การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax Rotation) วิธีนี้เป็นการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถวในเมทริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุด แต่ในสูตรการคำนวณ ต้องใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบกำลังสี่ ผู้พัฒนาสูตรจึงตั้งชื่อวิธีนี้ว่า วิธีควอร์ติแมกซ์คือ การทำค่าผลรวมของกำลังสี่ของน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละแถวให้มีค่าสูงสุด ผลจากวิธีนี้จะได้

องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าสูงบางตัวแปร และมีน้ำหนักองค์ประกอบปานกลางและต่ำบนตัวแปรที่เหลือ เป็นผลให้ได้องค์ประกอบทั่วไป

ข. การหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) วิธีนี้เป็นการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสตรัม (Column) ในเมทริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุด วิธีนี้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายตามแบบของ Thurstone และได้องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) ซึ่งทำให้การแปลความหมายองค์ประกอบสะดวกขึ้น ในการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ซับซ้อนและยากกว่าวิธีควอร์ติแมกซ์ แต่แบบแวนริแมกซ์ให้องค์ประกอบมีโครงสร้างง่ายมากกว่าและแบบแผนขององค์ประกอบมีแนวโน้มที่จะคงที่มากกว่าแบบควอร์ติแมกซ์เมื่อมีการวิเคราะห์องค์ประกอบในกลุ่มตัวอย่างย่อยในหลายๆ กลุ่ม

ค. การหมุนแกนแบบอีควแมกซ์ (Equamax Rotation) วิธีนี้เป็นวิธีที่ผสมผสานวิธีควอร์ติแมกซ์และวิธีแวนริแมกซ์ องค์ประกอบที่ได้จะมีลักษณะกลางๆ ระหว่างสองวิธีนี้

## 2.2 การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) แบ่งออกเป็นวิธีย่อย ดังนี้

ก. การหมุนแกนแบบควอร์ติมิน (Quartimin Rotation) เป็นวิธีหมุนแกนที่ใช้หลักการเดียวกับวิธีการหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ได้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบทั่วไปและค่อนข้างทำมุมแหลมต่อกันมากกว่าแบบอื่น

ข. การหมุนแกนแบบโคแวริมิน (Covarimin Rotation) เป็นวิธีหมุนแกนที่ใช้หลักการเดียวกับวิธีการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ แต่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ ได้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะและค่อนข้างทำมุมกันเป็นมุมแหลมที่มีขนาดเข้าใกล้มุมฉากมากกว่าแบบอื่น

ค. การหมุนแกนแบบออบลิมิน (Oblimin Rotation) เป็นวิธีหมุนแกนที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อแก้ข้อบกพร่องของวิธีควอร์ติมินและโคแวริมิน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ให้องค์ประกอบที่ได้สัมพันธ์กันสูงมากไปและน้อยไป วิธีออบลิมินจึงเป็นวิธีผสมผสานที่ให้ผลการวิเคราะห์ที่ดีขึ้น หลักการของการหมุนแกนแบบออบลิมิน ใช้การทำให้ค่าความแปรปรวนร่วมของกำลังสองของสัมประสิทธิ์ที่เป็นภาพฉายน้ำหนักองค์ประกอบบนแกนอ้างอิงมีค่าน้อยที่สุด ในที่นี้แกนอ้างอิง ซึ่งแทนองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบทำมุมแหลมต่อกัน และแกนอ้างอิงแต่ละแกนทำมุมแหลมกับระนาบ (Plane) ที่เกิดจากแกนอ้างอิงองค์ประกอบอื่นๆ ที่เหลือทุกระนาบด้วย

2.4.6.4 การเลือกค่าน้ำหนักตัวแปร การจัดกลุ่มตัวแปรเข้าองค์ประกอบ และตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้

เมื่อทำการเลือกการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น และการหมุนแกนในการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วพบว่าตัวแปรแต่ตัวจับกลุ่มกันเป็นองค์ประกอบใดบ้าง ผู้วิจัยจึงทำการสร้างกลุ่มตัวแปร หรือสเกลปัจจัยซึ่งต้องพิจารณาว่าจะมีองค์ประกอบทั้งหมดจากการวิเคราะห์จำนวนเท่าใด มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่าใด แล้วองค์ประกอบที่ค้นพบจะตั้งชื่อว่าอะไร มีความหมายอย่างไร รายละเอียดดังนี้

1. การสร้างกลุ่มตัวแปร เป็นการพิจารณาตัวแปรที่ประกอบกันเป็นองค์ประกอบ ดังนั้นองค์ประกอบจึงสร้างจากผลบวกของตัวแปรเชิงเส้นเป็นผลจากการเลือกการสกัดองค์ประกอบขั้นต้น และการหมุนแกนในการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ทราบถึงคะแนนหาคะแนนองค์ประกอบรวมและคะแนนองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร โดยให้พิจารณาถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ อาทิ กลุ่ม

ตัวอย่างมากกว่า 350 ราย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30 ถึงจะพบค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยสำคัญทางสถิติ เป็นต้น

2. การกำหนดองค์ประกอบ ผ่านการพิจารณาค่าลักษณะเฉพาะ หรือค่าไอเกน (Eigen value :  $\lambda$ ) ต้องมากกว่า 1 รวมถึงร้อยละความแปรปรวนที่อธิบายได้ (Percentage of Trace) ต้องมากกว่าร้อยละ 60

3. การตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ เป็นวิธีการให้ความหมายขององค์ประกอบตามกลุ่มองค์ประกอบ โดยอาจพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรนั้นๆ ในกลุ่มองค์ประกอบ หรือการพิจารณาตัวแปรทุกตัวในองค์ประกอบแล้วจึงให้ความหมายที่ครอบคลุมทุกตัวแปรซึ่งอาจต้องทบทวนทฤษฎี และแนวคิดเพิ่มเติม ชื่อองค์ประกอบที่ตั้งขึ้นใหม่ควรมีความสอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรสังเกตในองค์ประกอบนั้น ควรใช้ชื่อที่สั้น กระชับ จำง่าย และมีเอกลักษณ์ ในกรณีที่เหมาะสมแบบมุลมุด ต้องระวังไม่ให้ชื่อองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบคล้ายคลึงกัน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบบารมีสามารถเกิดขึ้นได้กับผู้บริหารไม่เฉพาะเจาะจงที่ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงผู้บริหารขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆอีกด้วย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่ามีผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงและสามารถนำมาใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ภวภัทร หิรัญกนก (2548 : 98) ได้นำแนวทางการวิจัยของเฮาส์และคณะ มาทำการวิจัยในประเทศ โดยศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมีและการจงใจภายในตนเองของผู้นำที่มบริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ประสิทธิภาพของทีมงานบริหารในธุรกิจผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก : ระบบโคเจนเนอเรชัน ที่เป็นองค์การ ลักษณะที่มีผู้นำเป็นสมาชิกองค์การ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการบริหารจัดการที่ชัดเจนและแน่นอน ซึ่งจากผลการศึกษาที่ได้ พบว่าผู้นำที่มบริหารมีลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ลักษณะด้านการเป็นแรงบันดาลใจและความยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ และพบว่ามีความจงใจภายในตนเองด้านใฝ่สัมฤทธิ์สูงสุด ด้านใฝ่อำนาจต่ำสุด ในส่วนของความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบบารมีด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความสามารถในการตัดสินใจ และการเป็นแรงบันดาลใจของผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของทีมงานบริหาร ในขณะที่พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการแสดงความคิดเห็นในตนเองของผู้นำกับความพึงพอใจของทีมงานบริหาร พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในตนเองของผู้นำด้านใฝ่สัมฤทธิ์และใฝ่รับผิดชอบกับความผูกพันของทีมงานบริหาร ด้านใฝ่รับผิดชอบกับแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงานบริหาร ในขณะที่พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างด้านใฝ่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของทีมงานบริหาร

สลักจิต พรหมพวย (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงตัวแปร ภาวะผู้นำแบบบารมี ภูมิความรู้ ความชำนาญ กลยุทธ์ทางธุรกิจ และความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบธุรกิจประเภท

โรงแรมอิสระในเขตชะอำและหัวหิน โดยพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจมีภาวะผู้นำแบบบารมีแต่ละด้านทั้ง 11 ด้านตามทฤษฎีของเฮาส์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และด้านที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการตัดสินใจ และการแสดงความมั่นใจในตนเอง ในด้านของความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร พบว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบารมีกับความสำเร็จในการประกอบการ ส่วนตัวแปรภูมิความรู้ความชำนาญและกลยุทธ์ทางธุรกิจนั้น มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบบารมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบแตกต่างกันไปในแต่ละตัวแปรย่อย

นิตยา พิทักษ์โกศล (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.44$ ) และพบว่าภาวะผู้นำบารมีเป็นคุณลักษณะที่มีในตัวบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ทำให้มีความสามารถพิเศษในการทำให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าผลงานปกติที่ควรเป็น ทั้งนี้เกิดจากได้รับความร่วมมือเป็นพิเศษจากผู้ตาม เพราะผู้ตามของภาวะผู้นำบารมีมีความเชื่อว่าความคิดหรือความเชื่อของผู้นำคือสิ่งที่ถูกต้อง จึงให้การยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัย พร้อมทั้งจะเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความรักผูกพันต่อผู้นำ มีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อภารกิจของกลุ่มหรือองค์การ เชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ และมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานสูง

อนุสรณ์ ก้อนทอง (2554 : 141) ศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมี แรงจูงใจภายในตนเองของผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของทีมบริหารสหกรณ์การเกษตรระดับปฐมกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนในโครงการจัดตั้งสันนิบาตสหกรณ์จังหวัดพบว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีตามการประเมินตนเองของประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์จาก 11 ด้าน มีคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ แสดงความมั่นใจในตนเอง มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน มีความมั่นใจในตัวผู้บังคับบัญชา การเป็นแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ความยุติธรรม การยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ การมีมนุษยธรรม

นครเศ ฌ พัทลุง (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำบารมีที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้นำบารมี 4 ปัจจัย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง ความสามารถทางการบริหาร การมุ่งปฏิบัติให้บรรลุผล และแบบอย่างเชิงจิตใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและความสามารถทางการบริหาร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการมุ่งปฏิบัติให้บรรลุผล และแบบอย่างเชิงจิตใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ พบว่า คุณลักษณะหลักของภาวะผู้นำบารมีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง ความสามารถทางการบริหาร การมุ่งปฏิบัติให้บรรลุผล และแบบอย่างทางจิตใจเชิงคุณธรรม ขณะที่คุณลักษณะรองที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ทักษะทางสังคมและแบบอย่างเชิงพฤติกรรม

พรสมบัติ ศรีไสย (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออก ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกันและประสบการณ์ การบริหารต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ผู้บริหารที่อยู่ในสถานศึกษาต่างระดับกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจุบันที่มีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์และอัต มโนทัศน์

อำนวย พลรักษา (2556 : 83) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 อยู่ใน ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อ การจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จะ ประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะทางด้าน การวางแผน งานและโครงการ ทักษะการใช้กระบวนการกลุ่ม ทักษะทางด้าน การจัดการ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศ การให้คำแนะนำการจกกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ความรอบรู้ใน งานที่ปฏิบัติ ความเป็นผู้นำและการศึกษาค้นคว้า มีความสามารถในการประสานงานกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหน่วยงานความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานโดยเท่า เทียมกัน ตลอดจนต้องให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายของสถานศึกษา เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงาน สามารถวางแผนในการปฏิบัติงาน ใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทักษะในการบริหารสถานศึกษาในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

อุทัยวรรณ หาญอยู่ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบารมี ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพความสัมพันธ์ ทางบวกกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมในระดับปานกลาง ( $r=.616$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำแบบบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ ด้านมนุษยธรรม ด้านความมั่นใจในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านการกระตุ้นการใช้ สติปัญญา ด้านการเป็นแรงบันดาลใจ ด้านความยุติธรรม ด้านการมุ่งเน้นผลการดำเนินการ ด้านการ กำหนดหน้าที่ชัดเจน ด้านการยึดหลักคุณธรรม ด้านความมั่นใจในตนเอง ด้านความสามารถในการ ตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ทุกด้าน

ณัฐชารี กัณทะเกตุ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของ หัวหน้าหอผู้ป่วยกับบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ตติยภูมิอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา

คือด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ และภาวะผู้นำบารมี มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

### 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Fiol, Harris and House (1999 : 147) ทำการวิจัยในด้านของภาวะผู้นำแบบบารมีที่ส่งผลถึงความเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางสังคม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ในศตวรรษที่ 20 จนถึง โรนัลด์ เรแกน ด้วยวิธีการศึกษาจากอัตชีวประวัติ การกล่าวปราศรัยครั้งแรกเมื่อรับตำแหน่งและสภาพทางสังคมในช่วงของการดำรงตำแหน่ง ซึ่งจากการสำรวจโดยอาศัยประสบการณ์และการทดลองของแบบจำลอง จากการวิเคราะห์สรุปว่า ผู้นำแบบบารมีมีกลยุทธ์การสื่อสารสำหรับการกระจายผลึกตัน และสนับสนุนบรรทัดฐานและแนวทางของผู้ตามของเขาเหล่านั้นได้ ซึ่งหมายถึงผู้นำแบบบารมี มีกลยุทธ์การสื่อสารที่สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้

House, et al (2000 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบบารมีแรงจูงใจตนเองของผู้บริหารกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการรับรู้ประสิทธิภาพแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน โดยการศึกษาในองค์การเอกชนในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบบารมีและแรงจูงใจในตนเองของผู้นำที่มบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การการรับรู้ประสิทธิภาพแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน

Papalexandrls and Galanaki (2008 : 365-385) ทำการศึกษาลักษณะความสัมพันธ์และสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การรับรู้ประสิทธิภาพแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานของทีมนำโดยภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้นำกับกลุ่มผู้นำที่เป็นเจ้าของกิจการกับผู้นำที่ไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 2 ลักษณะที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การเป็นที่ปรึกษาที่ดีกับการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การการรับรู้ประสิทธิภาพแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานของทีมนำทั้ง 2 กลุ่มองค์กร และพบว่าการเป็นที่ปรึกษาที่ดีกับการมีวิสัยทัศน์สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การการรับรู้ประสิทธิภาพแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานของทีมนำได้ร้อยละ 48.10

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1,928 คน จาก 103 โรงเรียน (ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2559 จาก <http://www.ptt1.net>)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามแนวคิดของ Hair, et al. (2012 : 385) ที่ได้เสนอไว้ว่า หากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) มีค่าที่ 0.30 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 350 คน และพิจารณาร่วมกับเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้กับสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบตามแนวคิดของเพชรร้อย สิงห์ช่างชัย (2549 : 31) ที่เสนอว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้กับสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่ากับ 10 เท่าของจำนวนข้อคำถาม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 470 คน และเพื่อป้องกันการตอบกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

3.1.2.1 การแบ่งชั้นของประชากร ตามขนาดของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน	มี 30 โรงเรียน ครู 213 คน
โรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน	มี 54 โรงเรียน ครู 863 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน	มี 19 โรงเรียน ครู 852 คน

3.1.2.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนแต่ละขนาด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (ครู)	กลุ่มตัวอย่าง (ครู)
โรงเรียนขนาดเล็ก	213	55
โรงเรียนขนาดกลาง	863	224
โรงเรียนขนาดใหญ่	852	221
รวม	1,928	500

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งแบบสอบถามตามลักษณะของข้อคำถามออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มุ่งสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (vision) จำนวน 9 ข้อ

องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confident) จำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบด้านทักษะการสื่อสาร (communication skill) จำนวน 9 ข้อ

องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) จำนวน 9 ข้อ

องค์ประกอบด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (referent power) จำนวน 10 ข้อ

การแปลความหมายของระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตามแนวคิดของ Likert (พรธณี ลีกิจวัฒน์, 2555 : 178-179) ซึ่งมีเกณฑ์สำหรับพิจารณาเลือกตอบ ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับมาก        |
| 3 หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับน้อย       |
| 1 หมายถึง | มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับน้อยที่สุด |

### 3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา และสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีได้ 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ (vision) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confident) ด้านทักษะการสื่อสาร (communication skill) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) และด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (referent power)

2. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีทั้ง 5 ด้าน

3. สร้างแบบสอบถามวัดองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความสมบูรณ์ถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

(1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กัณตารณวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(3) ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล อาจารย์ประจำภาควิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

(4) ดร.ณรงค์ โพิธ ผู้อำนวยการกลุ่มข้อมูลและสารสนเทศสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(5) นายสุวัช พานิชวงษ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) ซึ่งมีสูตร ดังนี้(พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 195)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน คะแนนรายข้อตามดุลพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ
	$\Sigma$	แทน ผลรวม
	N	แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (alpha coefficient :  $\alpha$ ) (พรณี สิกิจวัฒน์. 2555 : 203) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.941 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน ดังนี้

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านวิสัยทัศน์ (vision) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.796

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confident) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.835

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านทักษะการสื่อสาร (communication skill) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.825

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.826

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (referent power) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.787

8. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วนั้น ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งนี้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามจำนวน 500 ฉบับ ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งไปรษณีย์กับกลุ่มตัวอย่างคือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 500 คน

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ครบถ้วน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง (พรรณณี ลิกิจวัฒน์. 2555 : 235)

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) มีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

(1) ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 และ Bartlett's Test of Sphericity ต้องมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha$  เท่ากับ 0.01 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552 : 216-217)

(2) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) เพื่อกำหนดจำนวนองค์ประกอบรวมที่เหมาะสม โดยพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้ในเบื้องต้นจากองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1 และใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนองค์ประกอบ 2 วิธี คือ พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบตามหลัก Scree Test เมื่อเส้นกราฟเริ่มเป็นเส้นตรง ณ จุดใด จำนวนองค์ประกอบรวมจะมีเท่านั้นและไม่มากไปกว่านั้น และพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่สามารถอธิบายได้ ควรมีค่ามากกว่าร้อยละ 60 (แสงหล้า ชัยมงคล. 2554 : 12)

(3) การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor) หรือปัจจัย (Component) ค่าไอเกน (Eigen values) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of variance) ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative percentage of Variance) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

(4) คัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งการคัดเลือกตัวแปรจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นไปตามแนวคิดของ Hair, et al. (2012 : 385) ที่เสนอว่าหากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนตั้งแต่ 350 ขึ้นไป จะต้องใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30

(5) จัดกลุ่มตัวแปรและตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ การตั้งชื่อองค์ประกอบพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรนั้นๆ ในกลุ่มองค์ประกอบ หรือพิจารณาตัวแปรทุกตัวในองค์ประกอบแล้วจึงให้ความหมายที่ครอบคลุมทุกตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 128-146)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการแจกแจงข้อมูลเป็นเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	106	21.20
หญิง	394	78.80
<b>รวม</b>	<b>500</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	2.20
ปริญญาตรี	197	39.40
ปริญญาโท	282	56.40
ปริญญาเอก	10	2.00
<b>รวม</b>	<b>500</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
น้อยกว่า 7 ปี	72	14.40
8 - 15 ปี	163	32.60
16 - 23 ปี	181	36.20
24 ปีขึ้นไป	84	16.80
<b>รวม</b>	<b>500</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 เพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และส่วนใหญ่พบว่า มีประสบการณ์ทำงาน 16-23 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 35.78 ลำดับรองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 8-15 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 24 ปีขึ้นไป มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และลำดับสุดท้ายผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 7 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ตามขั้นตอนดังนี้ (1) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการทดสอบค่า KMO, Bartlett's Test of Sphericity (2) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบในเบื้องต้น (3) หมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) (4) คัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ และ (5) ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ มีรายละเอียดดังนี้

##### 4.2.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ การที่จะสร้างองค์ประกอบร่วมซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรหลายๆ ตัวได้นั้น แสดงว่าตัวแปรเหล่านั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหากตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันจะทำให้ไม่สามารถสร้างองค์ประกอบร่วมได้ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรก่อน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 วิธีคือ 1) การตรวจสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งโดยทั่วไปค่า KMO ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 และ 2) การตรวจสอบค่า Bartlett's test of sphericity เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยรวม ต้องมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha$  เท่ากับ 0.01 ซึ่งการตรวจสอบทั้งสองวิธีแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552 : 216-217) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.898
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	19293.416
	df	1081
	Sig.	.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.898 พบว่ามีค่ามากกว่า 0.50 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

#### 4.2.2 ผลการสกัดองค์ประกอบขั้นต้นด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ

การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) เพื่อกำหนดจำนวนองค์ประกอบรวมที่เหมาะสม โดยให้ได้องค์ประกอบรวมที่มีจำนวนน้อยที่สุด ในเบื้องต้นจะได้ค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปร ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในตัวแปรสังเกตแต่ละตัว โดยค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรก่อนการสกัดองค์ประกอบจะมีค่าเท่ากับ 1 และภายหลังจากการสกัดองค์ประกอบแล้วจะมีค่าน้อยกว่า 1 (ธีรเดช ฉายอรุณ. 2551 : 11) ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากการสกัดองค์ประกอบ

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communality)
X1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนถึงปัญหาหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต	.806
X2	ผู้บริหารมองและสร้างสรรค์ภาพในอนาคตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	.810
X3	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้	.807
X4	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรอยู่เสมอ	.731
X5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา	.656
X6	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ	.752
X7	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับระบบหรือวิธีการเดิมๆ	.770
X8	ผู้บริหารกระตุ้น ริเริ่มให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการศึกษา	.602
X9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.597
X10	ผู้บริหารกล้าแสดงออกโดยไม่ลังเลหรือเขินอาย	.798
X11	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบ	.763
X12	ผู้บริหารกล้าลงมือทำ โดยไม่เกรงกลัวอุปสรรคต่างๆ	.741

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Communality)
X13	ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็นโดยยึดหลักเหตุและผล	.779
X14	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำในสิ่งใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีอย่างมีเหตุผล	.796
X15	ผู้บริหารมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	.790
X16	ผู้บริหารกล้าเผชิญกับความจริง ไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นปัญหา	.777
X17	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสมเหตุสมผล	.763
X18	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองทุกครั้ง	.653
X19	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำสิ่งแปลกใหม่	.442
X20	ผู้บริหารพูดจาสุภาพเหมาะสมแก่กาลเทศะ	.747
X21	ผู้บริหารใช้ภาษาพูดที่ง่ายในการสื่อสาร และมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน	.734
X22	ผู้บริหารใช้น้ำเสียงหนักเบาในการพูด เพื่อกระตุ้นให้ผู้ฟังเกิดความสนใจ	.751
X23	ผู้บริหารแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางมีความเหมาะสมกับเรื่องที่พูด	.790
X24	ผู้บริหารสามารถพูดกระตุ้น โน้มน้าวจิตใจผู้ฟัง	.726
X25	ผู้บริหารมีความสามารถเลือกใช้คำในการเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน	.755
X26	ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดีและมีสมาธิในการฟัง	.707
X27	ผู้บริหารมีใจเป็นกลางในการรับฟัง	.764
X28	ผู้บริหารมีความสามารถในการสรุปประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.771
X29	ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมอยู่เสมอ	.744
X30	ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถและบทบาทหน้าที่ของบุคลากร	.802
X31	ผู้บริหารพิจารณาความสามารถของบุคลากรและมอบหมายหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	.836
X32	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการทำงานขององค์กร	.788
X33	ผู้บริหารให้โอกาส ให้เกียรติ และให้ความเสมอภาคกับบุคลากรโดยเท่าเทียมกัน	.812
X34	ผู้บริหารช่วยชี้แนะแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อเกิดปัญหา	.868
X35	ผู้บริหารสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรมีภาวะผู้นำ	.818
X36	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม	.699

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าความร่วมกัน (Commuality)
X37	ผู้บริหารจัดฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร	.801
X38	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ	.708
X39	ผู้บริหารแต่งกายถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ	.639
X40	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	.724
X41	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	.825
X42	ผู้บริหารประพฤติตนและสร้างวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร	.737
X43	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจบุคลากร	.716
X44	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร	.712
X45	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการบริหารงานของตนเองอยู่เสมอ	.797
X46	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี	.666
X47	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นที่ประทับใจแก่บุคลากร	.779

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าความร่วมกัน (Commuality) ของตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รวมทั้งหมด 47 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง .442 ถึง .868 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ภายหลังจากการสกัดองค์ประกอบ จะได้จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน (Eigen value) ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ หากองค์ประกอบใดที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ถือว่านับเป็นหนึ่งองค์ประกอบ (ธีรเดช ฉายอรุณ. 2551 : 11) ดังแสดงในตารางที่ 4.4

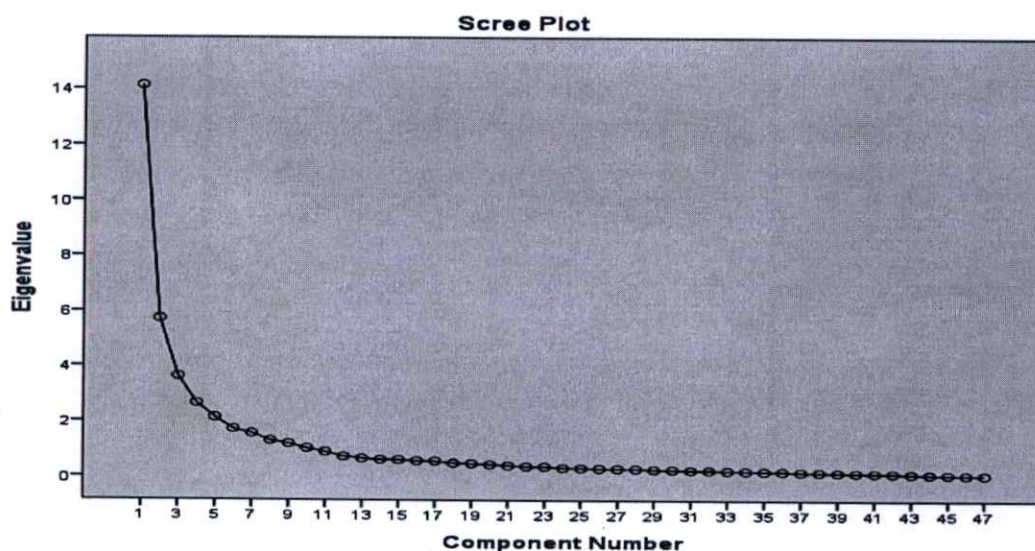
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n = 500)

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigen Values)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1	14.127	30.058	30.058
2	5.739	12.210	42.268
3	3.620	7.702	49.970
4	2.649	5.636	55.606
5	2.134	4.540	60.146
6	1.714	3.647	63.792

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigen Values)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของความ แปรปรวนสะสม (Cumulative %)
7	1.559	3.316	67.109
8	1.300	2.766	69.875
9	1.187	2.526	72.401
10	1.021	2.173	74.574
11	.893	1.901	76.475
12	.725	1.543	78.017
13	.659	1.401	79.418
14	.614	1.306	80.724
.	.	.	.
.	.	.	.
47	.080	.170	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าจำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้ในเบื้องต้นจากองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1 สามารถสกัดองค์ประกอบได้จำนวน 10 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1-10 มีค่าไอเกน เท่ากับ 14.127, 5.739, 3.620, 2.649, 2.134, 1.714, 1.559, 1.300, 1.187 และ 1.021 ตามลำดับ ไตค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 30.058, 12.210, 7.702, 5.636, 4.540, 3.647, 3.316, 2.766, 2.526 และ 2.173 ตามลำดับ และมีค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมของทั้ง 10 องค์ประกอบเท่ากับ 74.574 เขียนความความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบได้ดังรูปที่ 4.1



รูปที่ 4.1 Scree plot แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบ

จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) ให้ได้จำนวนองค์ประกอบรวมที่เหมาะสมเพื่อลดจำนวนตัวแปร และให้องค์ประกอบรวมเป็นตัวแทนของตัวแปร โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมจะมีน้อยกว่าจำนวนตัวแปร ปัญหาคือควรมีองค์ประกอบรวมกี่องค์ประกอบจึงจะเหมาะสม ผู้วิจัยจึงใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนองค์ประกอบ 2 วิธี คือ

1. เกณฑ์พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่าไอเกนกับองค์ประกอบ โดยพิจารณาจาก Scree plot ที่แสดงค่าไอเกนของทุกองค์ประกอบที่สกัดได้ จะเห็นว่าเมื่อถึงองค์ประกอบที่ 5 ค่าไอเกนจะลดลงมากจนเป็นเส้นตรงขนานกับแกน X หากพิจารณาตามหลัก Scree Test การทดสอบนี้จะพิจารณาเส้นกราฟระหว่างค่าไอเกนกับจำนวนองค์ประกอบรวม เมื่อเส้นกราฟนี้เริ่มเป็นเส้นตรง ณ จุดใด จำนวนองค์ประกอบรวมจะมีเท่านั้นและไม่มากไปกว่านั้น (แสงหล้า ชัยมงคล. 2554 : 12)

2. เกณฑ์การพิจารณาค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่สามารถอธิบายได้ ควรมีค่ามากกว่าร้อยละ 60 (แสงหล้า ชัยมงคล. 2554 : 12) ซึ่งข้อมูลทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ถึงร้อยละ 60.146 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด

ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดจำนวนองค์ประกอบภายหลังการสกัดองค์ประกอบได้จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ

#### 4.2.3 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบ

หลังจากการสกัดองค์ประกอบในเบื้องต้นได้จำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 จำนวน 10 องค์ประกอบ ผู้วิจัยทำการคัดเลือกองค์ประกอบตามเกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ทำให้ได้องค์ประกอบที่เหมาะสมทั้งหมด 5 องค์ประกอบ จากนั้นทำการหมุนแกนองค์ประกอบเพื่อให้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้นหรือให้ได้โครงสร้างอย่างง่าย โดยเลือกการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) และกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ 0.30 ภายหลังการหมุนแกน (Rotate Component Matrix) ได้ผลดังตารางที่ 4.5 และ 4.6

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (n = 500) ภายหลังการหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation Sums of Squared Loadings)

องค์ประกอบ (Factor)	ค่าไอเกน (Eigen Values)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1	7.324	15.584	15.584
2	5.831	12.406	27.990
3	5.374	11.435	39.425
4	5.308	11.293	50.718
5	4.431	9.428	60.146

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่า 1.00 คือ 7.324, 5.831, 5.374, 5.308 และ

4.431 ตามลำดับ ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance) มีค่า 15.584, 12.406, 11.435, 11.293 และ 9.428 ตามลำดับ และมีค่าความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบเท่ากับ 60.146 สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 60.146

#### 4.2.4 ผลการคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบ

การหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) ภายหลังจากสกัดองค์ประกอบและการกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ที่ 0.30 ดังนั้นผลของการหมุนแกนองค์ประกอบจะได้ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป โดยตัวแปรที่มีคุณสมบัติสามารถบรรจุไว้ในองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ แสดงผลในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงองค์ประกอบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ภายหลังจากหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์  
(Varimax)

ตัวแปร	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
X45	0.806				
X47	0.805				
X41	0.787				
X44	0.763				
X42	0.752				0.332
X43	0.744				
X46	0.742				
X39	0.735				
X40	0.720				
X38	0.698				
X37	0.472	0.366			0.351
X19					
X25		0.754			
X23		0.744			
X22		0.734			
X24		0.734			
X28		0.733			
X27		0.723			
X26		0.694			
X21		0.662			
X20		0.591			
X36		0.394			0.349
X12			0.792		
X11			0.733		
X16			0.726		
X10			0.721		
X13			0.715		
X17			0.712		
X18			0.710		
X15			0.653		0.302
X14			0.640		0.327
X1				0.849	
X3				0.840	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
X7				0.839	
X2				0.829	
X4				0.825	
X6				0.730	0.361
X5				0.573	0.318
X9				0.523	0.449
X8				0.486	0.410
X31					0.694
X35	0.336				0.691
X32		0.303			0.684
X29	0.308				0.580
X34	0.462				0.570
X33	0.316	0.308			0.538
X30	0.436				0.458

จากตารางที่ 4.6 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าตัวแปรใดควรอยู่ในองค์ประกอบคือ ผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Hair, et al. 2012 : 385) เลือกแถวและรายคอลัมน์ หากตัวแปรใดมีค่าน้ำหนักอยู่บนองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบจะเลือกค่าน้ำหนักสูงสุดบนน้ำหนักองค์ประกอบนั้น แต่ถ้าน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีค่าใกล้เคียงกันหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจะทำการตัดทิ้งไป (แสงหล้า ชัยมงคล. 2554 : 17) ตัวแปรที่ทำการตัดทิ้งไปได้แก่ X37, X19, X36, X8 และ X30 พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรที่อยู่ในเกณฑ์ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปร X45, X47, X41, X44, X42, X43, X46, X39, X40 และ X38 รวม 10 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปร X25, X23, X22, X24, X28, X27, X26, X21 และ X20 รวม 9 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปร X12, X11, X16, X10, X13, X17, X18, X15 และ X14 รวม 9 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปร X1, X3, X7, X2, X4, X6, X5 และ X9 รวม 8 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปร X31, X35, X32, X29, X34 และ X33 รวม 6 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาจัดกลุ่มให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียวที่ตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป พบว่า

ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 47 ตัวแปร สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้จำนวน 42 ตัวแปร 5 องค์ประกอบ

#### 4.2.5 การตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้

จากผลการคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบ มีตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 47 ตัวแปร สามารถจัดเข้าองค์ประกอบได้จำนวน 42 ตัวแปร 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยทำการตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.7-4.12

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบที่ 1

ตัวแปร	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
X45	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการบริหารงานของตนเองอยู่เสมอ	.806
X47	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นที่ประทับใจแก่บุคลากร	.805
X41	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	.787
X44	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร	.763
X42	ผู้บริหารประพฤติตนและสร้างวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร	.752
X43	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจบุคลากร	.744
X46	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี	.742
X39	ผู้บริหารแต่งกายถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ	.735
X40	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	.720
X38	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ	.698
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		7.324
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		15.584
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		15.584

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปร คือตัวแปรที่ X45, X47, X41, X44, X42, X43, X46, X39, X40 และ X38 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .698 - .806 มีค่าไอเกนเท่ากับ 7.324 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 15.584 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 15.584 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า “อำนาจเชิงอ้างอิง”

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบที่ 2

ตัวแปร	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
X25	ผู้บริหารมีความสามารถเลือกใช้คำในการเขียนสื่อความหมายได้ชัดเจน	.754
X23	ผู้บริหารแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางมีความเหมาะสมกับเรื่องที่พูด	.744
X22	ผู้บริหารใช้น้ำเสียงหนักเบาในการพูด เพื่อกระตุ้นให้ผู้ฟังเกิดความสนใจ	.734
X24	ผู้บริหารสามารถพูดกระตุ้น โน้มน้าวจิตใจผู้ฟัง	.734
X28	ผู้บริหารมีความสามารถในการสรุปประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.733
X27	ผู้บริหารมีใจเป็นกลางในการรับฟัง	.723
X26	ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดีและมีสมาธิในการฟัง	.694
X21	ผู้บริหารใช้ภาษาพูดที่ง่ายในการสื่อสาร และมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน	.662
X20	ผู้บริหารพูดจาสุภาพเหมาะสมแก่กาลเทศะ	.591
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		5.831
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		12.406
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		27.990

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร คือตัวแปร X25, X23, X22, X24, X28, X27, X26, X21 และ X20 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .591 - .754 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.831 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.406 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 27.990 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า “ทักษะการสื่อสาร”

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรคัดสรรเข้าองค์ประกอบที่ 3

ตัวแปร	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
X12	ผู้บริหารกล้าลงมือทำ โดยไม่เกรงกลัวอุปสรรคต่างๆ	.792
X11	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบ	.733
X16	ผู้บริหารกล้าเผชิญกับความจริง ไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นปัญหา	.726
X10	ผู้บริหารกล้าแสดงออกโดยไม่ลังเลหรือเขินอาย	.721
X13	ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็นโดยยึดหลักเหตุและผล	.715
X17	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสมเหตุสมผล	.712
X18	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองทุกครั้ง	.710
X15	ผู้บริหารมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	.653
X14	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำในสิ่งใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีอย่างมีเหตุผล	.640
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		5.374
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		11.435
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		39.425

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร คือตัวแปร X12, X11, X16, X10, X13, X17, X18, X15 และ X14 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .640 - .792 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.374 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 11.435 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 39.425 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่า “ความมั่นใจในตนเอง”

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรตัดสรร  
เข้าองค์ประกอบที่ 4

ตัวแปร	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
X1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนถึงปัญหาหรือผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต	.849
X3	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรภายใน สถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้	.840
X7	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับระบบหรือวิธีการ เดิมๆ	.839
X2	ผู้บริหารมองและสร้างสรรค์ภาพในอนาคตที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	.829
X4	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรอยู่เสมอ	.825
X6	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ	.730
X5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของ สถานศึกษา	.573
X9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	.523
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		5.308
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		11.293
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		50.718

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร คือตัวแปร X1, X3,  
X7, X2, X4, X6, X5 และ X9 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .523 - .849 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.308  
ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 11.293 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ  
50.718 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 4 ว่า “วิสัยทัศน์”

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และผลการจัดกลุ่มตัวแปรตัดสรร  
เข้าองค์ประกอบที่ 5

ตัวแปร	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
X31	ผู้บริหารพิจารณาความสามารถของบุคลากรและมอบหมาย หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	.694
X35	ผู้บริหารสร้างหรือกระตุ้นให้บุคลากรมีภาวะผู้นำ	.691
X32	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการ ทำงานขององค์กร	.684
X29	ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมอยู่ เสมอ	.580
X34	ผู้บริหารช่วยชี้แนะแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อเกิดปัญหา	.570
X33	ผู้บริหารให้โอกาส ให้เกียรติ และให้ความเสมอภาคกับบุคลากร โดยเท่าเทียมกัน	.538
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		4.431
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		9.428
ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)		60.146

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร คือตัวแปร X31, X35,  
X32, X29, X34 และ X33 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .538 - .694 มีค่าไอเกนเท่ากับ 4.431 ค่า  
ร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.428 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 60.146 ตั้ง  
ชื่อองค์ประกอบที่ 5 ว่า “การเสริมสร้างบุคลากร”

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

#### 5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 103 แห่ง มีครูจำนวน 1,928 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามแนวคิดของ Hair, et al. (2012 : 385) ที่ได้เสนอไว้ว่า หากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) มีค่าที่ 0.30 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 350 คน และพิจารณาร่วมกับเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้กับสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบตามแนวคิดของเพชฌน้อย สิงห์ช่างชัย (2549 : 155) ที่เสนอว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้กับสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่ากับ 10 เท่าของจำนวนข้อคำถาม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 470 คน และเพื่อป้องกันการตอบกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) 3. ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 4. ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) และ 5. ด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power)

### 5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วยด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self- confident) ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication skill) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) และด้านอำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.941 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านวิสัยทัศน์เท่ากับ 0.796 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเท่ากับ 0.835 ด้านทักษะการสื่อสารเท่ากับ 0.825 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจเท่ากับ 0.826 และด้านอำนาจเชิงอ้างอิงเท่ากับ 0.787

### 5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 500 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน โดยการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและทำการนัดหมายกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1.5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการทดสอบค่า KMO, Bartlett's Test of Sphericity และค่าความร่วมกัน (Communality) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation)

### 5.1.6 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ผลดังนี้

1. ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญเพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ และการหมุนแกนแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนแม็กซ์ พบว่า เมื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบจากค่าไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1.00 ได้องค์ประกอบจำนวน 10 องค์ประกอบ โดยทั้ง 10 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 74.574 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด ภายหลังการสกัดองค์ประกอบ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนองค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ทดสอบตามหลัก Scree Test พบว่า เมื่อถึงองค์ประกอบที่ 5 ค่าไอเกนจะลดลงมากจนเป็นเส้นตรงขนานกับแกน X และพิจารณาประกอบกับเกณฑ์ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมที่สามารถอธิบายได้ขององค์ประกอบควรมีค่ามากกว่าร้อยละ 60 จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.146 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 “อำนาจเชิงอ้างอิง” ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปร คือตัวแปรที่ X45, X47, X41, X44, X42, X43, X46, X39, X40 และ X38 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .698 - .806 มีค่าไอเกนเท่ากับ 7.324 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 15.584 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 15.584

องค์ประกอบที่ 2 “ทักษะการสื่อสาร” ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร คือตัวแปร X25, X23, X22, X24, X28, X27, X26, X21 และ X20 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .591 - .754 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.831 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.406 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 27.990

องค์ประกอบที่ 3 “ความมั่นใจในตนเอง” ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร คือตัวแปร X12, X11, X16, X10, X13, X17, X18, X15 และ X14 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .640 - .792 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.374 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 11.435 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 39.425

องค์ประกอบที่ 4 “วิสัยทัศน์” ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร คือตัวแปร X1, X3, X7, X2, X4, X6, X5 และ X9 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .523 - .849 มีค่าไอเกนเท่ากับ 5.308 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 11.293 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 50.718

องค์ประกอบที่ 5 “การเสริมสร้างบุคลากร” ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร คือตัวแปร X31, X35, X32, X29, X34 และ X33 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .538 - .694 มีค่าไอเกนเท่ากับ 4.431 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.428 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 60.146

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

### องค์ประกอบที่ 1 อำนาจเชิงอ้างอิง

การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีได้นั้น เกิดจากคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งนั่นคืออำนาจเชิงอ้างอิง ทั้งนี้เนื่องจากอำนาจเชิงอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากจากบุคลิกลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกมาทางบุคลิกภาพหรือลักษณะท่าทางการแต่งกาย การมีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้บริหาร ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพ เชื่อถือ ศรัทธา ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะมีผู้บริหารเป็นแบบอย่าง และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของจุมพล หนีมพานิช (2551 : 75) ที่กล่าวว่า อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคลิกลักษณะส่วนตัวของบุคคล คือ เป็นอำนาจที่เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีเสน่ห์ หรือมีลักษณะดึงดูดใจ มีชื่อเสียง มีบารมี ที่ทำให้ผู้อื่นอยากจะมาเป็นพวกทั้งนี้เพราะความชื่นชม ศรัทธา เป็นอำนาจที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 176) ที่ศึกษาศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีด้านอำนาจเชิงอ้างอิงอยู่ในระดับมาก

### องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการสื่อสาร

ทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปยังบุคลากร การถ่ายทอดอาจใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่นๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจสารได้ตรงกัน ทำให้เกิดกระบวนการคิด การปฏิบัติ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะการสื่อสารเป็นคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำงานและบริหารงานในองค์กรที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2556 : 54) ที่กล่าวว่า การสื่อสารของมนุษย์มีความสำคัญและมีความจำเป็นมากในการอยู่ร่วมกัน เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือมีการอยู่ร่วมกัน มีการช่วยเหลือกัน มีการแบ่งงานกันทำ ดังนั้นการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารด้วยคำพูด การเขียน การใช้ท่าทาง จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fiol, Harris and House (1999 : 147) ที่ทำการวิจัยในด้านของภาวะผู้นำแบบบารมีที่ส่งผลถึงความเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางสังคม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาในศตวรรษที่ 20 พบว่า ผู้นำแบบบารมีมีกลยุทธ์การสื่อสารสำหรับการกระจายผลึกต้น และสนับสนุนบรรทัดฐานและแนวทางของผู้ตามของเขาเหล่านั้นได้ ซึ่งหมายถึงผู้นำแบบบารมี มีการสื่อสารที่สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้

### องค์ประกอบที่ 3 ความมั่นใจในตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ทั้งนี้เป็นเพราะความมั่นใจในตนเองเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบ กล้าที่จะลงมือทำโดยไม่เกรงกลัวอุปสรรคหรือปัญหาต่างๆ และมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองทุกครั้ง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้วยความมั่นใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986 : 64) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเองเป็นบุคลิกอย่างหนึ่ง que ควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับทุกคน จะทำให้บุคคลเป็นตัวของตัวเองมีความก้าวหน้า มองโลกในแง่ดี กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน สามารถประสบผลสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และยังช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ตลอดจนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ ก้อนทอง (2554 : 141) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมี แรงจูงใจภายในตนเองของผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของทีมนิเทศการเกษตรระดับปฐมกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนในโครงการจัดตั้งสันนิบาตสหกรณ์จังหวัดพบว่า ภาวะผู้นำแบบบารมีตามการประเมินตนเองของประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์จาก 11 ด้าน มีคะแนนอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึง 10 ด้าน โดยด้านความมั่นใจในตนเองมีระดับคะแนนสูงเป็นอันดับที่สอง

#### องค์ประกอบที่ 4 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์นับเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี เป็นสิ่งที่สะท้อนภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและองค์กรทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบและสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตติมา วรณศรี (2550 : 29) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพพจน์ขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ ภาพนั้นต้องมีความชัดเจน เป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชารี กัณฑ์เกตุ (2558 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

#### องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างบุคลากร

การเสริมสร้างบุคลากรเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยการกระจายอำนาจ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการใช้ทรัพยากร และโอกาสพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของวินัย พลสิทธิ์ (2547 : 13-14) ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับการสร้างเสริมความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจโดยการให้อำนาจ ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสารทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงการได้รับแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้เชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงาน พร้อมทั้งจะสรรสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ พลรักษา (2556 : 83) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการ

บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า การจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในหลักการบริหารหรือการจัดการ ตลอดจนมีทักษะในการบริหารหรือการจัดการด้านต่างๆ รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน การปฏิบัติกับผู้ร่วมงานโดยเท่าเทียมกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตนเอง ทักษะการสื่อสาร เสริมสร้างบุคลากร และอำนาจเชิงอ้างอิง ไปกำหนดเป็นแนวนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของตน

5.3.1.2 องค์กรและหน่วยงานทางด้านอื่น สามารถนำผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีทั้ง 5 ด้านไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหาร หัวหน้างานฝ่ายต่างๆ และบุคลากรทุกฝ่ายให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและหน่วยงาน

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรนำองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาเป็นโมเดลการวัดคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีและตรวจสอบความตรงของโมเดลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.3.2.2 ศึกษาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีให้ละเอียดและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชาญ์ และคณะ. 2548. **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมวิชาการ. 2537. **ความคิดสร้างสรรค์: หลักการ ทฤษฎี การเรียน การสอน การวัดผล  
ประเมินผล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. 2540. **คู่มือพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา: การพัฒนาวิสัยทัศน์ใน  
สถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว .
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพมหานคร : ครูสภา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows**. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา . 2552. **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร**. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตตินภา พละวัตร. 2539. **ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มและกระบวนการกลุ่มที่มีต่อความ  
เชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านกุดกว้าง ประชาสรรค์  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2547. **การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)**. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพมหานคร : ชัคเซสมิเดีย.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. 2550. **แนวทางการกระจายอำนาจบริหาร และการ  
จัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎ  
กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา  
พ.ศ.2550**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จงใจ ขจรศิลป์. 2535. **ผลการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์และกิจกรรมการเล่นตามที่มีต่อความคิด  
สร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัย**. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิตติมา วรณศรี. 2550. **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ 1 ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุมพล หนิมพานิช. 2551. **ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์. 2559. **การวิเคราะห์องค์ประกอบ**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2559,  
เข้าถึงได้จาก <http://www.watpon.com>
- ฉันทนา ภาคบังข. 2544. **เทคนิคการพัฒนาความเชื่อมั่นและความคิดสำหรับเด็กปฐมวัย**.  
เอกสารประชุมเชิงปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.  
27-28 มีนาคม 2544.

- ชยพล เพชรพิมล. 2556. ทฤษฎีบาร์มี. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชมพูนุท สิริพรหมภัทร. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเองและความวิตกกังวลของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐชาธิ์ กัณฑ์เกตุ. 2558. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบาร์มีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ บรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทรงธรรม ธีระกุล. 2548. “การสื่อสาร กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร”. วารสารปาริชาติ. 18(1). (เม.ย.-ก.ย. 2548) : 51-61.
- ทศพร ประเสริฐสุข. 2541. วิสัยทัศน์ศึกษาศาสตร์ ปี 2002. จดหมายข่าวศึกษาศาสตร์ มศว., 49(10) : 6-7.
- ทองคุณ หงส์พันธุ์. 2531. วิธีแห่งบัณฑิต การครองตน ครองคน และครองงาน. นครราชสีมา : สมบูรณ์ออฟเซ็ทการพิมพ์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2550. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : สหธรรมมิก.
- ทองหล่อ เดชไทย. 2544. ภาวะผู้นำ : เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ = Leadership for excellent quality management. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนาพร เมธากวีวัฒน์. 2546. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลของทีมงาน : กรณีศึกษาวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิติภพ ชยธวัช. 2548. แม่ไม้บริหาร. กรุงเทพฯ : ซี.พี. บุ๊ค แสตนด์การ์ด.
- ธีรเดช ฉายอรุณ. 2551. การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรตาม. เอกสารประกอบการสอน วิชาสถิติขั้นสูงเพื่อการวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรภาพ วัฒนวิจารณ์. 2545. ความเชื่อมั่น. นิตยสารผู้จัดการ. 19(220) : 127-128.
- นเศรษฐ ฌ พัทลุง. 2554. คุณลักษณะภาวะผู้นำบาร์มีที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสยาม.
- นารี ดันบัว. 2559. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริการสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิติธร ปิลวาสน์. 2556. เชื่อมั่นในตนเอง. [ออนไลน์]. สืบค้นวันที่ 10 สิงหาคม 2559. เข้าถึงได้จาก [http:// http://taamkru.com/th/เชื่อมั่นในตนเอง](http://taamkru.com/th/เชื่อมั่นในตนเอง).

- นงลักษณ์ เกตุการณ์. 2551. การเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ และความเชื่อมั่นในตนเอง ในกิจกรรมศิลปะของนักเรียนชั้นอนุบาล 2 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบการระดมสมอง และการจัดการเรียนรู้แบบซินเนคติกส์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. การวิเคราะห์ทอภิมาน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์. 2545. พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษของผู้บริหารจัดการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการงานวิจัยแห่งชาติ.
- นนทิพร สาน้อย. 2557. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง”. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 7(2) (ก.ค.-ธ.ค. 2557) : 12-21.
- นภตล เจนอักษร. 2540. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. สารบทความทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารการศึกษา. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. 2542. การสื่อสารรณรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์เน้นการเจาะจงกลุ่ม. เชียงใหม่ : ไร่เขียว.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. 2554. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตยา พิทักษ์โกศล. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลผลิตของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2552. ภาวะผู้และผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2538. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบปรับใช้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 13(2) : 58-65.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2558. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์. 2547. การสื่อสารในองค์การเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. 2545. “การบริหารโดยองค์คณะบุคคล” ในชุดฝึกอบรมผู้บริหาร กรุงเทพมหานครคณะกรรมการประสานงานโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

- ประทีป ศรีรักษา. 2547. การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. 2550. การจัดการความรู้จากหลักคิดสู่การปฏิบัติจริง. กรุงเทพฯ : โยโหม.
- ประวิต เอราวรรณ. 2548. การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน กรณีศึกษา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. 2546. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษามหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรสมบัติ ศรีไสย. 2555. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. 2555. ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พลสุข หิงคานนท์. 2554. ภาวะผู้นำทางการพยาบาล. พิษณุโลก : ดวงเงินการพิมพ์
- พัชนี เขยจรรยา และคณะ 2541. แนวคิดหลักนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : เยลโล่การพิมพ์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ภวภัทร ภัทรหิรัญกนก. 2548. ภาวะผู้นำแบบบารมีและการจูงใจของผู้นำทีมบริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจงานความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ประสิทธิภาพของทีมงานบริหารในธุรกิจผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก : ระบบโคเจนเนอเรชั่น. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาดาภัสสรณ์ ภาดาพิลาสฐานันท์. 2550. ความคิดเห็นของนิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ต่อผู้นำบารมี. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภานุพันธ์ ประสิทธิ์คุณาพร. 2550. ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเองของกลุ่มสตรีในสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภุริต วาจาบัณฑิตย์. 2549. การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษามหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดและการประเมินผล. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส บุญประกอบ. 2542. “แผนภูมิโมทัศน์กับการสร้างเสริม สัจจุฬี”. วารสารบัณฑิตศึกษา. ยุทธศาสตร์ใหม่ทางการศึกษา : แผนภูมิโมทัศน์. สสวท.

- มณีรัตน์ มั่นยืน. 2551. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ [e-Learning] กรณีศึกษา โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- มาลินี จุฑารพ. 2541. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- ยาเป็น เรื่องจรรยาสุรี. 2556. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.krobannok.com/39826/>
- ยูทศ ไกยวรรณ. 2556. หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2545. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัฐพล ไผงาม. 2543. ผลของการใช้เกมกลุ่มสัมพันธ์ทางพลศึกษา ในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. 2545. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ใน เขตกรุงเทพมหานคร. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ราณี อลิชัยกุล. 2554. ภาวะผู้นำในองค์การ. ประมวลชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- รสริน ศรีริگانนท์. 2554. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis). สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- เรือนแก้ว เพ็งพุ่ม. 2535. ผลการให้บทบาทสมมุติที่มีต่อความเชื่อมั่นในตัวเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาการแนะแนว. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วันทนา เมืองจันทร์. 2542. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : วันทิพย์.
- วรรณพร สุขอนันต์. 2541. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรียญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วารุณี เจริญรัตนโชติ. 2543. แนวโน้มและอัตราการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบปฏิบัติการทดลอง. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการศึกษาปฐมวัย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. 2546. การประชาสัมพันธ์ฉบับสมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2546. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

- วิโรจน์ สารรัตน์. 2553. แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2557. ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการศึกษาร่วมสมัยปัจจุบัน.  
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิเชียร วิทยอดม. 2548. ภาวะผู้นำ. อุดรธานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิเชียร วิทยอดม. 2550. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วิทยา นาควัชระ. 2547. คนนิสัยดี. กรุงเทพฯ : GOODBOOK.
- วิทยา ยี่สารพัฒน์. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าต่อตนเองกับการเสริมสร้างพลัง  
อำนาจ ในวิชาชีพผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1”. วารสารบัณฑิตศึกษา.  
3(10) : 96-104.
- วิทยากร เชียงกุล. 2540. พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วินัย พลสิทธิ. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2547. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538. สร้างและดำเนินการประเมินบุคคลด้วยวิธี Assessment Center  
วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารข้าราชการ.  
40 (6) : 13-16.
- วิรุจ มาฆะศิริานนท์. 2542. คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2549. การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ  
กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศรีสุดา คัมภีร์ภัทร. 2534. ทักษะพื้นฐานทางคณิตศาสตร์และความเชื่อมั่นในตนเองของเด็ก  
ปฐมวัย ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเคลื่อนไหวและจังหวะที่เน้นองค์ประกอบพื้นฐาน.  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการศึกษาปฐมวัย. บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมเดช สีแสง. 2540. คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ ด้านระเบียบ  
กฎหมาย.
- สมจิต สงสาร. 2552. การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ  
การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานที่มีประสิทธิผลของครู A Structural Equation  
Modeling of Factors Affecting Effective Teacher Empowerment.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมจินตนา คุปตสุนทร. 2547. การศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัด  
 ประสพการณ์การเล่นพื้นบ้านของไทย. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.  
 สาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมชาย บุญศิริเกสซ์. 2545. การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน  
 มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต  
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2542. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมิต อาชวนิจกุล. 2549. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สรรัตน์ คลีแก้ว. 2544. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ  
 ในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สลักจิต พรหมพวย 2552. ภูมิความรู้ความชำนาญ กลยุทธ์ทางธุรกิจ ภาวะผู้นำแบบบารมีและ  
 ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจประเภทโรงแรมอิสระในเขตชะอำ  
 และหัวหิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
 องค์กร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. 2550. การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี. 2528. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับ  
 การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Multivariate Analysis Techniques for Social Science  
 research). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. 2556. 7C เพื่อการสื่อสารที่ดี. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2559.  
 เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/484345>
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิจารณ์ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส (1989).
- สุนันทา เขียวนิล. 2541. ผลการฝึกลักษณะความเป็นผู้นำของนักเรียนระดับประกาศนียบัตร  
 วิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคที่มีลักษณะความก้าวร้าวแตกต่างกัน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา ถนอมสิงห์. 2540. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองของนักกีฬาระดับ  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดฉะเชิงเทรา.  
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่7).  
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภมาส อังศุโชติ. 2552. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ :  
 เทคนิคการใช้โปรแกรมลิสเรล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เจริญดีมีนคังการพิมพ์.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2543. ครูแห่งชาติของประเทศอังกฤษ. กรุงเทพฯ : กองทุนรางวัลเกียรติยศ  
 แห่งวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุริพงษ์ สังข์ชัย. 2556. 8 น. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.  
 สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/blog/43220>

- สุรียันต์ สะท้าน. 2550. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล  
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เสนาะ ดิยาวัว. 2541. การสื่อสารในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
2543. หลักการบริหาร : การวางแผน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
2544. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา ในประมวลสารชุดวิชา  
ประสบการณ์วิชาชีพบัณฑิตบริหารการศึกษา เล่มที่ 1. หน่วยที่ 1.  
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หวน พันธุ์พันธ์. 2548. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อดุลย์ เข้มเพ็ชร. 2550. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองและผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุสรณ์ ก้อนทอง. 2554. ภาวะผู้นำแบบบารมี แรงจูงใจภายในตนเองของผู้นำที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน  
ของทีมนิเทศสหกรณ์การเกษตรระดับปทุมภูมิกุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนในโครงการ  
จัดตั้งสันนิบาตสหกรณ์จังหวัด.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพินทร์ ชูชม. 2543. การวิเคราะห์องค์ประกอบ. เอกสารประกอบการอบรมการแปลผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อาชญญา รัตนอุบล. 2547. "การเสริมสร้างพลังบุคคลในองค์การ". วารสารครุศาสตร์.  
33(1) : 96-103.
- อุทัยวรรณ หาญอยู่. 2557. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจ  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุทุมพร จามรมาน. 2532. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดคุณลักษณะผู้เรียน. กรุงเทพฯ : ฟนนี่.
- อุษณีย์ โพธิสุข. 2543. การปฏิรูปการเรียนรู้อุเรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพ  
วิชาการ.
- เอกฉันท์ โชติฉันท. 2550. การศึกษาเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม  
ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด  
นครราชสีมา : A Comparative study of the primary school administrators.  
วิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- โอบัส แก้วจำปา. 2547. ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- อำนาจ พลรักษา. 2556. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. ปรินญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Allerton, H.E. 2001. **Secrets of leaders, Training & Development.** *Journal of psychology.* 55 (March 2001).
- Almaseb, H., and Julia, M. 2007. **Kuwaiti Bedouin Muslim women achieving control over their lives : Factors supporting empowerment.** *Social Development.* 29(1) : 80-99.
- Bandura, A. 1977. **Social learning theory.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1986. **Social Foundation of thought and Action : A social cognitive theory.** Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bass, B. M. 1985. **Leadership and performance beyond expectation.** New York : Free Press.
- Bateman, T., M. and Snell, S. 1999. **Management: building competitive advantage.** Irwin: McGraw-Hill.
- Blumberg, A. and Greenfield, W. 1980. **The effective principal : perspectives on school leadership.** New York: Allyn and Bacon.
- Bowen, D. E. and Lawler, E. E. 1992. **The Empowerment of Service Workers: What, Why, How, and When.** *Sloan Management Review,* 33 : 31-39.
- Breeding, R.R. 2008. **Empowerment as a function of contextual self-understanding.** *Rehabilitation Counseling Bulletin.* 51 : 96-106.
- Champy, James. 1999. **The arc of ambition : defining the leadership journey.** Cambridge, Mass : Perseus Books.
- Choi, J. (2006). **A Motivational Theory of Charismatic Leadership: Envisioning, Empathy, and Empowerment.** *Journal of Leadership and Organizational Studies,* 1(13) : 24-43.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. 1987. **Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings.** *Academy of Management Review,* 12 : 637-647.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. 1988. **Charismatic leadership. The elusive factor in organizational effectiveness.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. 1998. **Charismatic Leadership in organizations.** London : SAGE Publication.
- Clifford, P.G. 1992. **The myth of empowerment.** *Nursing Administration Quarterly,* 16(3), 1-5.
- Davis, O.A. and Thomas, M.A. 1989. **Leadership in an art.** New York: Doubleday.
- David, S. and Davidson, B. 1994. **Vision 2020.** New York: McGraw-Hill.

- De Hoogh, A. H. B., D. N. Den Hartog and P. L. Koopman. 2005. **'Linking the Big Five-Factors of Personality to Charismatic and Transactional Leadership; Perceived Dynamic Work Environment as a Moderator**, *Journal of Organizational Behavior* 26 : 839–865.
- Dessler, G. 1998. **Management**. New Jersey: Prentice Hall.
- Dubrin J. 1998. **Leadership research finding : Practice and skills**. Boston Houghton : Mifflin Company
- DuBrin, A.J. 2004. **Leadership Research Finding, Practice, and Skills**. Boston : Houghton Mifflin Company.
- DuBrin. 2006. **Leadership: 2nd Asia-Pacific edition**. Boston : Houghton Mufflin Company.
- DuBrin. 2010. **Principles of Leadership**. 6th ed. Boston: Nelson Education.
- Fiol C. M., Harris D., & House J.R. 1999. **Charismatic Leadership : Strategies for Effecting Social Change**. Unpublished manuscript.
- French, J.R.P. and Raven, B.H. 1968. **The bases of power**. In D. Cartwright, and Arbor (Eds.), **Studies power**. New York: McGraw-Hill.
- Gardner, W. L., & Avolio, B. J. 1998. **The charismatic relationship : A dramaturgical perspective**. *Academy of Management Review*, 23 : 32-58.
- Gibson, C.H. 1998. **A concept analysis of empowerment**. *Journal of advanced nurse*, 16(3) : 354-361.
- Hair, Joseph F., JR. and Other. 1995. **Multivariate Data Analysis with Readings**. U.S.A. : Prentice-Hall, Inc.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. **Multivariate data analysis (7 ed.)**. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Hair, Joseph F. Jr., Black, William C., Babin, Barry J. and Anderson, Rolph E. 2012. **Multivariate Data Analysis : A Global Perspective**. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, USA. Seventh Edition.
- Hersey, P. and Blanchard, K.H. 1988. **Management of organization behavior: Utilizing human resources**. New Jersey: Prentice Hall.
- Hickman, C.R. and Silva, M.A. 1984. **Creating excellence**. New York : New 09-America Library.
- House, R.J. 1976. **A path-goal theory of leader effectiveness**. *Administrative Science Quarterly*, 16 : 321-339.
- House, R. J. 1977. **A 1976 Theory of Charismatic Leadership**. In J.G. Hunt and L.L. Larson (eds.) **Leadership : The Cutting Edge**. Carbondale : Southern Illinois University Press.
- House, Delbecq, Taris and Sullt de luque. 2000. **Charismatic theory of leadership : An empirical test of CEO's**. Unpublished manuscript.

- Howell, J.P., and Costley. 2001. **Understanding Behaviors for Effective Leadership**. Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Keller, B.J. 1991. **A study of Empowering Nurse within the context of a Healthcare Organization**. Ph.D. Dissertation, Department of Education, University of Colorado Health Science Center.
- Kelley and Robert. 1977. **Communications**. New York : Crowell Company.
- Kiniaw, D.C. 1995. **The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence**. Hampshire: Gower
- Kouzes, J.M., and Posner, B.Z. 2003. **Leadership practices inventory**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. 1991. **Educational administration: Concept and practice**. Belmont : Wadsworth.
- Luthans, F. 2002. **Organization Behavior**. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Lussier. N. R. and Achua, F.C. 2001. **Leadership : theory ; application, skill development**. Ohio : South Western Colaage Publishing.
- Maslow, A. 1970. **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- McQuail, D. 2005. **McQuail's Mass Communication Theory**. (5th edition). London : Sage Publications.
- Merriam-Webster, Incorporated. 2009. **Dictionary and thesaurus-Merriam-Webster online**. Retrieved May 3, 2009, From <http://www.m-w.com>
- Moorhead, G. and Griffin, R.W. 1995. **Organization Behavior: Managing people and Organization**. 4th ed. United State of America: Houghton Moffin Company.
- Nadler, D., and Michael Tushman. 1990. **Beyond the Charismatic Leader : Leadership and Organizational Change**. California Management Review 32, no. 2 (winter 1990) : 77-97.
- Nahavadi, A. 2003. **The Art and Science of Leadership**. New Jersey : Prentice Hall.
- Nanus, B. 1992. **Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization**. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Papalexandrls and Galanaki. 2008. Leadership impact on employee engagement Difference among entrepreneurs and professional CEOs, **Leadership & Organization Development Journal**, 30, 365-385.
- Richardson, Robert J. and Thayer, S. Katharine. 1993. **The Charisma Factor**. N.J. : Prentice Hall.
- Sashkin, M., & Fulmer, R.M. 1987. **Toward an organizational leadership theory**. In J.G. Hunt, B.R. Baliga, H.P. Dachler, & C.A. Schriesheim (Eds.), **Emerging leadership vistas**, (pp. 51-65). Lexington, MA: Lexington Books.
- Scott, C.D. and Jaffe, D.T. 1991. **Empowerment: Building a Committed Workforce**. California : Kogan Page.

- Sheive, L.T. and Shoenheit, M.B. 1987. **Vision and work life of educational leaders leadership examining the elusive.** Washington, D.C.: Association for supervision and curriculum development.
- Sosik, J.J. and Jung, D. 2006. **Who are the Spellbinder ? Identifying Personal Attributes of Charismatic Leaders.** *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 1(12) : 12-26.
- Stewart, A.M. 1994. **Empowering people.** London: Pitman.
- Tebbitt, R.V. 1993. **Demystifying organization empowerment.** *Journal of Nursing Administration*, 23(1) : 18-23.
- Tracy, D. 1990. **10 Steps to Empowerment: A common-Sense Guide to Managing People.** New York : William Morrow.
- Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. 2001. **CEO charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects.** *Academy of Management Review*, 24 : 266-268.
- Water, F. and Bruch, H. 2009. **An affective Events Model of Charismatic Leadership Behavior: A Review, Theoretical Integration and Research Agenda.** *Journal of Management*, 35(6) : 1428-1452.
- Weber, M. 1947. **Theory of Social and Economic Organization.** Illinois : The Free Press.
- Yukl, G.A. 1989. **Leadership in organizations.** 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl, G.A. 2006. **Leadership in Organization.** 6th ed. Upper Saddle River, NJ : Pearson / Prentice Hall.
- Zimmerman, M.A. 2000. **Empowerment Theory: Handbook of Community Psychology.** Edited by Rappaport and Sideman. E . Kluwer. New York : A academic/Plenum.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
หนังสือราชการ

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 4449



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๙ (คลองหลวง)

ด้วยนางสาวฐิติยา รัตนายน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.กาญจนา  
บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวฐิติยา  
รัตนายน ทดลองใช้แบบสอบถามกับครู ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๗-๐๔๔-๙๖๒๙

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 4450



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหงส์ปทุมมาวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวฐิติยา รัตนายน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลัง  
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙ คณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวฐิติยา รัตนายน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้  
แบบสอบถามกับครู ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ  
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Smr Ok

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๗-๐๔๔-๙๖๒๕

ภาคผนวก ข

ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี

ตารางที่ ข.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบบารมี	House (1976)	Halpert (1990)	Conger and Kanungo (1998)	Nodler and Tushman (1990)	Sashkin (1998)	Lussier and Achua (2001)	Howell and Costley (2001)	Nahavandi (2003)	Bass (2006 )	Yukl (2006)	Sosik and Jung (2006)	Choi (2006)	Water and Bruch (2009)	DuBrin (2010)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2545)	วิเชียร วิทยอดม (2550)	สุพานี สดุษฎีวานิช (2552)	วิโรจน์ สารัตนะ (2557)	รวม
อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent power)		✓			✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
วิสัยทัศน์ (visionary)	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	13
ความเชื่อมั่นในตนเอง (selfconfident)	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
การเสริมสร้างอำนาจ (empowerment)						✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			9
ทักษะในการสื่อสารที่ดี (communication)			✓		✓	✓		✓						✓	✓	✓	✓	✓	9
ความกล้าเสี่ยง (high personal risk)			✓		✓		✓			✓				✓	✓	✓			7
ความมุ่งมั่น (actualization)				✓	✓	✓			✓		✓			✓					6
มนุษยสัมพันธ์ (humane)	✓		✓			✓									✓				4
แรงบันดาลใจ (Inspiration)	✓					✓	✓							✓		✓		✓	6

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบบารมี	House (1976)	Halpert (1990)	Conger and Kanungo (1998)	Nodler and Tushman (1990)	Sashkin (1998)	Lussier and Achua (2001)	Howell and Costley (2001)	Nahavandi (2003)	Bass (2006 )	Yukl (2006)	Sosik and Jung (2006)	Choi (2006)	Water and Bruch (2009)	DuBrin (2010)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2545)	วิเชียร วิทย์อุดม (2550)	สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552)	วิโรจน์ สารรัตน์ะ (2553)	รวม
ขอการเปลี่ยนแปลง (disenchantment)			✓								✓		✓				✓		4
มีความฉลาดและคิดสร้างสรรค์ (intellectual and creative)					✓	✓			✓				✓						4
มีกลยุทธ์ (strategies)			✓											✓	✓				3
มีคุณธรรม (integrity)	✓			✓		✓									✓			✓	5
การเป็นนักประเมิน (accurate assessment)			✓							✓	✓								3
การเน้นผลการดำเนินงาน (performance oriented)	✓	✓													✓				3
มั่นใจผู้ใต้บังคับบัญชา (follower confidence)	✓									✓									2

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบบารมี	House (1976)	Halpert (1990)	Conger and Kanungo (1998)	Nodler and Tushman (1990)	Sashkin (1998)	Lussier and Achua (2001)	Howell and Costley (2001)	Nahavandi (2003)	Bass (2006 )	Yukl (2006)	Sosik and Jung (2006)	Choi (2006)	Water and Bruch (2009)	DuBrin (2010)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2545)	วิเชียร วิทย์อุดม (2550)	สุพานี สฤกษ์วานิช (2552)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2553)	รวม
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power)		✓	✓	✓											✓				4
มีความเป็นอิสระ (independent )									✓										1
การตัดสินใจ (Decisive)	✓			✓															2
กำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน (Role Clarification)	✓						✓												2
กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulating)	✓																		1
ความยุติธรรม (Fair)	✓																		1
ความกระตือรือร้น (enthusiasm)				✓															1

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบบารมี	House (1976)	Halpert (1990)	Conger and Kanungo (1998)	Nodler and Tushman (1990)	Sashkin (1998)	Lussier and Achua (2001)	Howell and Costley (2001)	Nahavandi (2003)	Bass (2006 )	Yukl (2006)	Sosik and Jung (2006)	Choi (2006)	Water and Bruch (2009)	DuBrin (2010)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2545)	วิเชียร วิทย์อุดม (2550)	สุพานี สดุษฎีวานิช (2552)	วิโรจน์ สารรัตน์ะ (2553)	รวม
	ให้ความช่วยเหลือ (help)				✓														
แรงจูงใจ (motivate)				✓															1
ภาพลักษณ์ (Image)							✓	✓											2

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและครบทุกข้อจักเป็นประโยชน์ในการบริหารการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน  
 นางสาวฐิติยา รัตนายน  
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## แบบสอบถามข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  ชาย  หญิง
  
2. ระดับการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก
  
3. ประสบการณ์ในการทำงาน  
 น้อยกว่า 7 ปี  8 - 15 ปี  
 16 - 23 ปี  24 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหาร

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีระดับน้อยที่สุด

### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ		✓			

คำอธิบาย ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมี อยู่ในระดับ มาก

ข้อที่	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านวิสัยทัศน์</b>						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนถึงปัญหาหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษาในอนาคต					
2	ผู้บริหารมองและสร้างสรรค์ภาพในอนาคตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้					
4	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรอยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
7	ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับระบบหรือวิธีการเดิมๆ					
8	ผู้บริหารกระตุ้น ริเริ่มให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในทางการศึกษา					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					



ข้อที่	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านอำนาจเชิงอ้างอิง						
38	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ					
39	ผู้บริหารแต่งกายถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ					
40	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
41	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
42	ผู้บริหารประพฤติตนและสร้างวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร					
43	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจบุคลากร					
44	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร					
45	ผู้บริหารพัฒนาทักษะการบริหารงานของตนเองอยู่เสมอ					
46	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี					
47	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นที่ประทับใจแก่บุคลากร					

ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ ง.1 แสดงการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับ  
องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
<b>วิสัยทัศน์ (Vision)</b>							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	0	+1	0	0	+1	0.40	ยังใช้ไม่ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	0	0	0.40	ยังใช้ไม่ได้
12	0	+1	0	0	+1	0.40	ยังใช้ไม่ได้
<b>ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident)</b>							
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	0	+1	0	0	0.40	ยังใช้ไม่ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	0	0	0	+1	0.40	ยังใช้ไม่ได้
<b>ทักษะการสื่อสาร (Communication skill)</b>							
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	0	+1	0	0	0.40	ยังใช้ไม่ได้
29	+1	0	+1	0	0	0.40	ยังใช้ไม่ได้

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	0	+1	0	0	0.40	ยังใช้ไม่ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	0	+1	0	0	0.40	ยังใช้ไม่ได้
38	+1	0	+1	0	0	0.40	ยังใช้ไม่ได้
<b>การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)</b>							
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	0	-1	0.40	ยังใช้ไม่ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>อำนาจเชิงอ้างอิง (Referent Power)</b>							
49	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

\*ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

\*ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ตารางที่ ง.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	47

ตารางที่ ง.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านวิสัยทัศน์

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	9

ตารางที่ ง.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

ตารางที่ ง.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านทักษะการสื่อสาร

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	9

ตารางที่ ง.6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	9

ตารางที่ ง.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านอำนาจเชิงอ้างอิง

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวฐิติยา รัตนายน
วัน-เดือน-ปีเกิด	31 พฤษภาคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 55/11 หมู่บ้านทรัพย์หมื่นแสนโครงการ 1 หมู่ 2 ตำบลบ้านฉาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2555 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2559 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน บรรจุเข้ารับราชการครู ตำแหน่งครู โรงเรียนวัดไชยনারาชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2