

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยของนำเสนอ ดังนี้

- แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายประสิทธิผล
 - 1.2 ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 1.3 องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ
- ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและเส้นทางอิทธิพล
 - 2.1 ความหมายของปัจจัยการบริหาร
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร
 - 2.3 ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
 - 2.4 เส้นทางอิทธิพล
- องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล
นักการศึกษาได้ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ไว้ดังนี้
ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น
อุดม ทุมโฆสิต (2547, หน้า 28) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลงานที่ต้องการให้เกิดขึ้น การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปาสิกา นิธิประเสริฐกุล (2547, หน้า 36) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กรในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด

นิคม กันตะคะนันท์ (2548, หน้า 55) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครู ที่ปฏิบัติการสอนที่สามารถดำเนินงานด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยสูงขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2549, หน้า 223) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมด หรือบรรลุถึงความสำเร็จของงาน

วิชัย ตันศิริ (2549, หน้า 308) ให้ความหมายประสิทธิผล ว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น อาจจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 29) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึงระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

Price (1963, p. 318) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

Fiedler (1967, p. 534) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Campbell (1977, pp. 36-39) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง การที่ผู้นำสามารถบริหารจัดการโรงเรียนโดยยึดหลัก คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพของค่านิยมจนบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977, p. 55) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง การที่ผู้นำสามารถแยกแยะการบริหารงานและการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงาน การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ความสามารถขององค์กรในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดีในช่วงเวลาที่กำหนด อาจจะวัดจากผลผลิตที่ได้ตามเป้าหมาย โดยมีตัวบ่งชี้

ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 ประการ คือความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

2. ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน(School Effectiveness)

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาแล้ว โรงเรียนจัดเป็นองค์การทางการศึกษา จึงมีนักการศึกษาให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน ไว้ดังนี้

สมหวัง มังธานี (2547, หน้า 47) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมอง ประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

เจริญชัย บรรณารักษ์ (2550, หน้า 50) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานโรงเรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้บริหารและอาศัยความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เนาวรัตน์ นิลผาย (2550, หน้า 49) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จซึ่งเป็นผลงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถดำเนินการบรรลุตามผลงานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยผู้บริหารใช้ความสามารถที่ทำงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ในด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จ หรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต และผลลัพธ์ โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

ทศวรรษ พึ่งพุด (2553, หน้า 32) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารและดำเนินกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวม

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 25) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจาก ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

จารี เล็งหนองแบน (2556, หน้า 24) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำ ผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

Mott (1972, p. 380) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี และมีความสามารถในการยืดหยุ่น

Dessler (1986, p.68) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนา ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

Hoy & Miskel (1991, p. 51) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีประสิทธิภาพทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้

Peter Drucker (1996, p. 14) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ถูกทิศทางและทำให้บรรลุผลได้

กล่าวโดย ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียน ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งภายในภายนอกอย่างดี สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความยืดหยุ่น และการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

3. องค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียน

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิภาพของโรงเรียน จะเห็นว่านักวิชาการได้ให้ความสนใจมากขึ้นในช่วงปี 1980 เป็นต้นมา โดยได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยนำแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีแนวคิดและผลงานวิจัยทั้งทัศนะของนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการของไทย โดยจะนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 50) วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกต 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30) วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Mott (1972, p. 373) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Cameron (1978, cited in Smart, Kuh & Tierney, 1997, pp.265-306) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

- 1) ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน
- 2) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน
- 3) การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน
- 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน
- 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร
- 6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพครู
- 7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด
- 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ
- 9) สภาพขององค์การ

Smith&Purkey (1983, pp. 427-452) กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 2) มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและการวางแผนที่ดี 3) มีเป้าหมายโรงเรียนที่ชัดเจนและคาดหวังสูง 4) มีการทำงานตรงตามเวลา 5) ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จของงานวิชาการ 6) มีบรรยากาศเป็นระเบียบเรียบร้อย 7) มีสำนึกในความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 8) มีการส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร 9) มีการพัฒนาบุคลากร 10) มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม 11) มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ 12) มีผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม และ 13) การได้รับการสนับสนุน

Bossert (1988, p.75) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การนิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด 3) การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ 4) การพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) การอิสระและหลากหลายในการเรียน

Kreitner (1993, p.87) ได้จำแนกทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนออกเป็น 3 ประการ (1) ทัศนะดั้งเดิมเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การที่กำหนดไว้ (2) ทัศนะเชิงทรัพยากรและระบบ เป็นความสามารถขององค์กรในการจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในองค์กรได้ และ (3) ทัศนะที่คำนึงถึงความพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

Woods & Orlik (1994, p. 84) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ 1) ความคาดหวังสูง การสอนที่ท้าทาย ความสำเร็จในหลายด้าน 2) บริบทและเรียนการสอน 3) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ 4) พัฒนาในวิชาชีพ มีความผูกพันระยะยาวเพื่อความเติบโต พัฒนาทางสติปัญญา 5) จิตสำนึกชุมชน การตัดสินใจร่วมและการวางแผนร่วมกันเพื่อมีพันธะผูกพัน 6) ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบเชิงสังคม เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมของครูและนักเรียน 7) มีการตรวจสอบภายใน ระบบการประเมินนโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียนจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ 8) สามารถรับการตรวจสอบได้จากผู้ตรวจสอบภายนอกใช้ตัวบ่งชี้และเหตุการณ์เป็นตัวชี้วัด

Hoy & Miskel (2005, p. 90) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมามีประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) ความพึงพอใจในงานของครู และ 3) การรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับควมามีประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน	วาร์ เติ้งสวี่สต์ 2549	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2551	Mott 1972	Cameron 1978	Smith & Purkey 1983	Bossert 1988	Kreitner 1993	Woods & Orlik 1994	Hoy & Miskel 2001,2005	รวม	ร้อยละ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน *	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	7	77.7
2. คุณลักษณะของผู้เรียน**	✓	✓	✓	✓						4	44.4
3.ความสามารถในการปรับตัว	✓		✓							2	22.2
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	✓		✓							2	22.2
5. การพัฒนาบุคลากร ***	✓			✓	✓	✓				4	44.4
6. ความสามัคคีของบุคลากร	✓									1	11.11
7. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ****	✓	✓		✓	✓		✓		✓	6	66.6
8. องค์การแห่งการเรียนรู้*****	✓	✓		✓	✓	✓		✓		6	66.6
9.การรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด									✓	1	11.11
10.ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน				✓						1	11.11
11. การปฏิสัมพันธ์กับชุมชน				✓	✓			✓		3	33.3
12. ความสามารถในการจัดการทรัพยากร				✓			✓			2	22.2
13. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน					✓					1	11.11
14.มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและการวางแผนที่ดี					✓					1	11.11
15.มีเป้าหมายโรงเรียนที่ชัดเจนและคาดหวังสูง					✓		✓	✓		3	33.3
16.มีการทำงานตรงตามเวลา					✓					1	11.11
17.การนิเทศติดตามตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิด						✓		✓		2	22.2
18.การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ						✓				1	11.11
19.สามารถรับการตรวจสอบได้จากผู้ตรวจสอบภายนอกใช้ตัวบ่งชี้และเหตุการณ์เป็นตัวชี้วัด								✓		1	11.11
20.มีสำนึกในความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					✓					1	11.11
21.การได้รับการสนับสนุน					✓					1	11.11

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนในตาราง 1 พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี จำนวน 21 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากบางองค์ประกอบมี

ความหมายที่เหมือนกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกันดังนี้

* ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แทนข้อความ ดังนี้ ความสามารถในการผลิต ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน ให้มีความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จของงานวิชาการ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

** คุณลักษณะของผู้เรียน แทนข้อความ ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนา เจตคติทางบวก คุณลักษณะของนักเรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน

*** การพัฒนาบุคลากร แทนข้อความ ดังนี้ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพ ครู มีการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาในวิชาชีพ มีความผูกพันระยะยาว เพื่อความเติบโต พัฒนาทางสติปัญญา

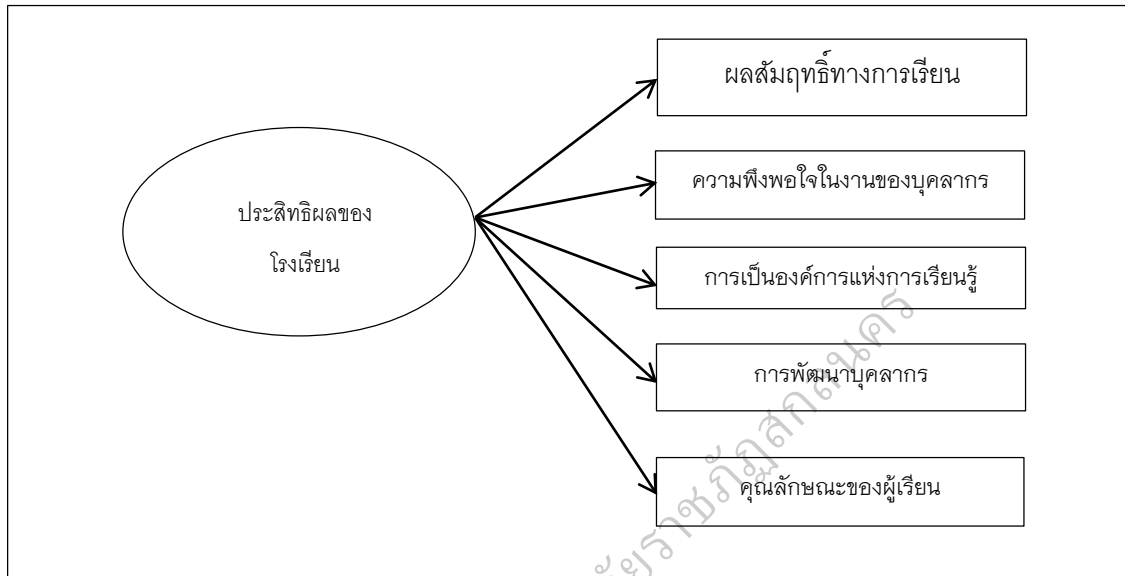
**** ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แทนข้อความ ดังนี้ ความพึงพอใจของครู ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร มีการส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร ทักษะที่คำนึงถึงความพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ความพึงพอใจในงานของครู

***** การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แทนข้อความ ดังนี้ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน สภาพขององค์การมีบรรยากาศเป็นระเบียบเรียบร้อย สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ การอิสระและหลากหลายในการเรียน บริบทและเรียนการสอน

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 4 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็น องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
- องค์ประกอบที่ 3 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร
- องค์ประกอบที่ 5 คุณลักษณะของผู้เรียน

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

4. นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

มีผู้ให้นิยาม/ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้ ฐิติวรรณ ลิฬหวนิช (2550, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียน ได้สอดคล้องกับสุชีรา จันทะพรหม (2553, หน้า 11) ให้ความหมายว่า การที่ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อีกได้ ส่วน สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตาม

เกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีและมี พัฒนาการทางการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ภัคพร บุญเคี้ยว (2555, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม ศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม และมีทักษะในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษได้

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้ง มีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้ นิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตลอดจน มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 2) ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 3) ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ 5) ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในงานของบุคลากร ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Job Satisfaction ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายและแสดง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน แต่ส่วนใหญ่แล้วมีแนวคิดใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ดังนี้

McShane and Von Glinow (2000, pp. 204–205) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงาน โดยประเมินจากการสังเกตและประสบการณ์ทางอารมณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ส่วน Robbins (1996, pp. 172–190) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการทำงานไว้อย่างกว้างๆ ว่าเป็นทัศนคติโดยทั่วไปของแต่ละคนที่มีต่องานของเขา โดยงานต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้าน Greenberg and Baron (2003, p. 170) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกและการประเมินปฏิสัมพันธ์ตอบสนองที่มีต่องาน เป็นเจตคติด้านบวกหรือด้านลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน สอดคล้องกับ ฅัษฐา กริทธิธัญ (2550, หน้า 11) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงานหมายถึง เจตคติ ทัศนคติ และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำขึ้น เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ Jewell (1998, p. 211) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อบริบทของงานหรือเป็นเจตคติที่มองไม่เห็นโดยตรง แต่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย Carrell, Kuzmits and Elbert (1992, p. 42) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ที่ตรงตามที่ตนได้คาดหวังเอาไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ สอดคล้องกับการสรุปความหมายของ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549, หน้า 59) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสืบเนื่องมาจากตัวแปรหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความสำเร็จในงาน โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกและปฏิกิริยาตอบสนองในทางบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ นิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) บุคลากรมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 2) บุคลากรมีเจตคติ และความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำ 3) บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 4) บุคลากรมีความมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 5) บุคลากรได้รับสวัสดิการและรายได้ที่เหมาะสมจากการทำงาน

4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ มีผู้ให้นิยาม/ความหมาย ไว้ดังนี้ Peter, M, Senge (1990, p. 8) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ ๆ และแตกแขนงของความคิด ได้รับการยอมรับเอาใจใส่ และเป็นองค์การที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ สอดคล้องกับ Garvin (1993, p. 7) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์หาและถ่ายโอนองค์ความรู้และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และความรู้ใหม่ๆ นอกจากนี้ Marquardt, Michael J (1996, p. 5) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้ จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่กัน ในทำนองเดียวกันกับ Luthans (1998, p. 4) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการนำความรู้ เป็นการนำความเจริญก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันกันทางโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับ วิจิราภรณ์ พานิช (2547, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ทำงาน ผลิตผล

งานไปพร้อมๆ กับการเกิดการเรียนรู้ สังสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ทำงาน ผลิตรผลงานไปพร้อม ๆ กับการเกิดการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรนั้นๆ รวมทั้งการสร้างคนอันได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐานส่วน ธีรยุทธ จิมอาษา (2550, หน้า 14) กล่าวว่า เป็นองค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างศักยภาพของปัจเจกชนและองค์กรในการสรรหา ถ่ายโอน ความรู้ และบุคลากรในองค์กรต่างเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเข้าสู่โรงเรียน ในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสะอ้าน ลุนพรหม (2553, หน้า 11) องค์กรที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นอำนาจความสะดวกให้บุคลากรได้ขยายขอบเขต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องรวดเร็วทั้งในระดับบุคคลและ ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยบุคลากร ได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มา ใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร โดยการนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นองค์กรที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที่ องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน มีบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการ เรียนรู้ของผู้เรียน นิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้ 1) โรงเรียนมีการปฏิรูปการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน 2) โรงเรียนมีบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร 3) โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) โรงเรียนส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน 5) โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีผู้ให้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ กุลชน ธนาพงศธร (2540, หน้า 167) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สมาน รังสิโยภยกุล (2541, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่วนพนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 80) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถ เฉพาะอย่างในการทำงานและจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้นทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ สอดคล้องกับ ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 174) กล่าวว่า หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ และ จุฑามาส แสงอาวุธและพรนิภา จินดา (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถของครูโดยส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรม สัมมนาทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน จัดให้ครูไปศึกษาดูงานในองค์การต่างๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง สนับสนุน ส่งเสริม ให้โอกาสครูในการศึกษาต่อ และมีการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้

ดังนี้ 1) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบอม สัมมนาทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน 2) โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนมาให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน 3) โรงเรียนจัดให้ครูไปศึกษาดูงานในองค์กรต่างๆเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง 4)โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ให้โอกาสครูในการศึกษาต่อ 5) โรงเรียนมีการจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

คุณลักษณะของผู้เรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ หลักการและจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินการเลื่อนชั้นเรียนและจบการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยยึดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5) 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ สอดคล้องกับวันเพ็ญ เนตรประไพ(2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่า หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่ดี และเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการยึดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกจากนี้ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 8-9) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทยที่พึงประสงค์ไว้ 4 มิติคือ มิติด้านร่างกาย มิติด้านจิตใจ มิติด้านความรู้ มิติด้านความสามารถ สอดคล้องกับ มัณฑนา สังขกฤษณ์ และ วราพรธมนน้อยสุวรรณ (2543, หน้า 48) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทยที่พึงประสงค์ไว้ 4 ประการ คือ คุณลักษณะทางปัญญา คุณลักษณะทางจิตใจ คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางด้านร่างกาย และ พระอำนาจ อตุลกาโม (2554, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่พึง

ประสงค์ ที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียนว่า หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนคือเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัยมีระเบียบวินัย และมีความประพฤติเรียบร้อย มีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย มีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ได้ดังนี้ 1) ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย 2) ผู้เรียนมีระเบียบวินัยและมีความประพฤติเรียบร้อย 3) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย 4) ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย 5) ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร คุณลักษณะของผู้เรียน ในโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัด
ประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบในโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	<p>การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตลอดจน มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 2) ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 3) ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ 5) ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัดประสิทธิผล ของ โรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความพึงพอใจใน งานของบุคลากร	ความรู้สึกละและปฏิภิริยา ตบสนองในทางบวกที่มี ต่องานที่ปฏิบัติหรือ กิจกรรมที่เขาทำ เป็น แรงผลักดันให้บุคคล ทำงานด้วยความ กระตือรือร้น มีความ มุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จและเป็นไป ตามเป้าหมายของ องค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1) บุคลากรมีความเป็นอิสระในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและเป็น ที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 2) บุคลากรมีเจตคติ และความรู้สึกใน ทางบวกต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขา ทำ 3) บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มี ขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน ทำให้การ ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) บุคลากรมีความมั่นคงและมีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ 5) บุคลากรได้รับสวัสดิการและรายได้ที่ เหมาะสมจากการทำงาน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัดประสิทธิผลของ โรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	การเป็นองค์การที่มีการปฏิรูปการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที่องค์การ สนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาโรงเรียน มีบุคคลเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ ไปด้วยกันทั้งองค์การ ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้มี สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน และนำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน	1)โรงเรียนมีการปฏิรูปการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำสิ่งที่ องค์การสนับสนุนด้านการ เรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา โรงเรียน 2) โรงเรียนมีบุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องในเรื่องของ วิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกัน ทั้งองค์การ 3) โรงเรียนส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ 4) โรงเรียนส่งเสริมให้มีสื่อ การเรียนการสอนที่ หลากหลายและจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน 5) โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ ของผู้เรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัดประสิทธิผลของ โรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมตัวบ่งชี้
การพัฒนา บุคลากร	<p>การเพิ่มความถนัด ทักษะและ ความสามารถของครูโดยส่งเสริมให้ ครูไปฝึกอบรม สัมมนาทั้งใน หน่วยงานของรัฐและเอกชน เชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกโรงเรียนมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน จัดให้ครูไปศึกษาดูงานในองค์กร ต่างๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง สนับสนุน ส่งเสริม ให้โอกาสครูใน การศึกษาต่อ และมีการจัดระบบการ นิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูไป ฝึกอบรม สัมมนาทั้งใน หน่วยงานของรัฐและเอกชน 2) โรงเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จากภายนอกโรงเรียนมาให้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู ในโรงเรียน 3) โรงเรียนจัดให้ครูไปศึกษาดู งานในองค์กรต่างๆ เพื่อนำ ความรู้มาพัฒนาตนเอง 4) โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ให้โอกาสครูในการศึกษาต่อ 5) โรงเรียนมีการจัดระบบการ นิเทศภายในโรงเรียนอย่าง เป็นระบบ

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะของผู้เรียน	ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนคือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัยมีระเบียบวินัยและมีความประพฤติเรียบร้อย มีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย มีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	1) ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย 2) ผู้เรียนมีระเบียบวินัยและมีความประพฤติเรียบร้อย 3) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย 4) ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย 5) ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรี

นักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหารไว้ดังนี้

เปรมชัย สโรบล (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ปัจจัยทางการบริหาร ไว้ว่า เป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญที่นำมาใช้เป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ ส่วน ภัคพร บุญเคฉ่า (2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ปัจจัยทางการบริหาร ไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำ การจูงใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ งบประมาณ การประกันคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน และอาคารสถานที่ และวุฒิพร ประทุมพร(2556, หน้า 5-6) ให้ความหมายปัจจัยทางการบริหารไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่

มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การจูงใจ บรรยากาศ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงสร้างการบริหารโรงเรียน
และการพัฒนาครู

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรี หมายถึง
องค์ประกอบทางการบริหารทรัพยากรพื้นฐานสำคัญ ที่จะนำมาใช้เป็นปัจจัยด้านการ
บริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ปัจจัยพลังอำนาจ
ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน

จากงานวิจัย เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 60) เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตาม
ค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้าง
แรงดันจิตใจ ด้านการเป็นผู้มีปารมี และด้านการเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
ตามลำดับ

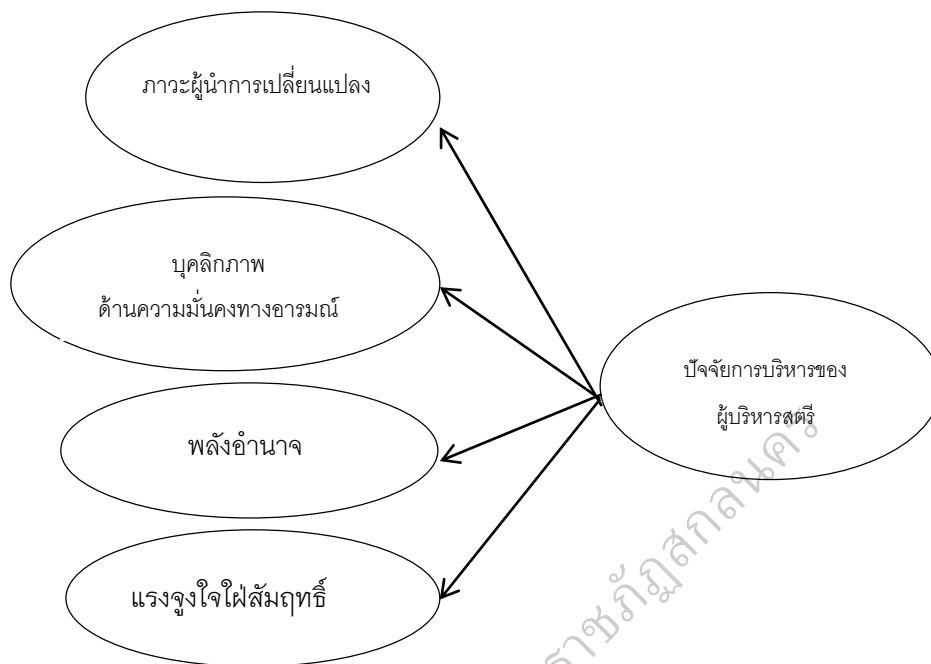
นอกจากนี้ รักชนก แสงกาญจน์ (2548, หน้า 103) ทำการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล
ตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพผู้บริหารสตรีสถานศึกษาเอกชนด้านความมั่นคง
ทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และ สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 129) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัย
ด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจ
ของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน
เขตจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วณิภา ปรียานนท์ (2545, หน้า 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้ อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสตรี ทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจทั้งโดยรวมและทุกลักษณะอำนาจของผู้บริหารสตรีมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและทุกหมวดงาน

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาที่ ความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ประการหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Davis (1977, p.47) และลักษณะ สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยRhee (1993, p.1335) ได้ทำการศึกษาผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่างๆ ผลการวิจัยของ เขาสอดคล้องกับการศึกษาของ Bartholomew (1996, p. 1353) ที่ทำการวิเคราะห์ ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญ คือ การมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเช่นเดียวกับ Baron & Greenberg (1990, p.318)ได้ทำการศึกษาถึง ลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จสูงจะมี ลักษณะประการหนึ่งที่แตกต่างจากผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต่ำ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงกว่า เช่นเดียวกับข้อสรุปของปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร(2534,หน้า 35) ที่ว่าผู้บริหารที่ ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติประการหนึ่งก็คือ การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งความสำเร็จของงาน

สรุปปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พลังอำนาจแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารของผู้บริหาร

จากภาพประกอบ 3 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ 3) ปัจจัยพลังอำนาจ และ 4) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งแต่ละปัจจัยอิทธิพล สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษาของเสาวลักษณ์ โสมะทต (2553, หน้า 60) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากงานวิจัยของนิมนวล โยคิน (2555, หน้า 84) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 พบว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .349$ และ $.682$)

ตามลำดับ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพและ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 48.9 สอดคล้องกับอมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552, หน้า 82) งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.788 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของผู้บริหารตั้งมิงงานวิจัยของ สุมาลี อุดารักษ์ (2555, หน้า 84) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านพลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2 ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ได้อาศัยแนวคิด

และผลการศึกษาของรัชนี แสงกาญจน์ (2548, หน้า 103) นอกจากนี้บุคลิกภาพยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังงานวิจัยของอนิสรา ธนีสัตย์ (2549, หน้า 64) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้า ; ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในโครงการ พัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับมณฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550, หน้า 106) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ ที่มีผลต่อ พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพนักงานสายงานตลาดและการขาย บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่าบุคลิกภาพด้าน ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

นอกจากนี้บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพลังอำนาจ ดังงานวิจัยของ สุกฤตา สีบานเย็น (2553, หน้า 74) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ

เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านพลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

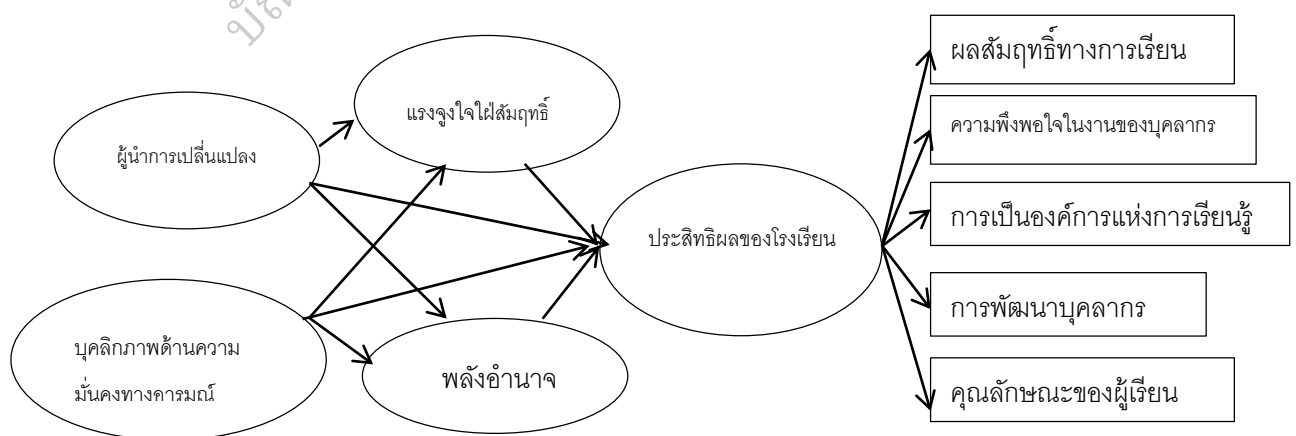
2.3 ปัจจัยพลังอำนาจได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษา

ของ สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 129) และ วณิภา ปรียานนท์ (2545, หน้า 63) จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยพลังอำนาจ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.4 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้อาศัยแนวคิดและผลการศึกษา

ของ (Davis,1977, p.47), (Rhee,1993, p.1335), (Bartholomew, 1996, p. 1353), (Baron & Greenberg, 1990 p.318), ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร (2534, หน้า 35) จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวจึงกำหนดให้ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วย 1) ตัวแปรเหตุ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอกมี 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และตัวแปรแฝงภายในมี 2 ตัวแปร คือ พลังอำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ตัวแปรผล คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีเส้นทางอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนด
องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร
สตรี ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 258) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เป็นผู้นำที่ใช้บารมีเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่แก่องค์กร สามารถพลิกฟื้น
องค์การที่มีปัญหานั้นให้ประสบความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2553, หน้า 10-66) กล่าวว่า ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือให้
คำปรึกษาการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงองค์การ
และลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ภายในองค์กรทางศึกษาได้

Northouse (2010, p. 171) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
หมายถึง เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนสภาพผู้คน เกี่ยวข้องกับอารมณ์
ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายระยะยาว เกี่ยวข้องกับการประเมินแรงจูงใจ
ของผู้ตาม ความพึงพอใจ ความต้องการ และการปฏิบัติต่อเขา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เกี่ยวข้องกับ รูปแบบของอิทธิพลที่เปลี่ยนแปลง ผู้ตามให้บรรลุผลมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง
โดยปกติ

Jame McGregor Burns (1978 cited in Northouse, 2010, p.172)
กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นกระบวนการที่ประสานกับคนอื่นและ
การติดต่อสื่อสารเพิ่มระดับการจูงใจและความดีงามในทั้งผู้นำและผู้ตาม แบบของผู้นำที่ใส่
ใจต่อความต้องการและจูงใจผู้ตามและพยายามช่วยเหลือผู้ตามเต็มศักยภาพ

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่เปลี่ยนแปลง
ผู้คน เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ค่านิยม จริยธรรมมาตรฐาน และเป้าหมายระยะยาว เกี่ยวข้อง
กับการประเมินแรงจูงใจของผู้ตาม ความพึงพอใจ ความต้องการ และการปฏิบัติต่อผู้ตาม

พยายามช่วยเหลือผู้ตามให้เต็มศักยภาพ เป็นกระบวนการประสานกับคนอื่น เป็นกระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้สูงขึ้นโดยการกระตุ้นของบุคลากร ให้เกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ และตระหนักถึงคุณค่าของจุดหมายเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นนักพัฒนา

1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นรรฐรส กาบเครือ (2547, หน้า 28) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นในการจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นข้อมูลจริงใจ ให้ผู้ร่วมงานมองไกล เกินความสนใจของตนเอง จะนำไปสู่ประโยชน์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ระดับพฤติกรรม

ที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการการทำงานให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นในศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์แก่กลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้าน การมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือระดับพฤติกรรมที่ผู้นำ

แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการการทำงานให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ตัว แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะ

สำคัญในด้านการสร้างแรงบันดาลใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดแง่บวก

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็น วิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูล หลักฐาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะคิดสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ ระดับพฤติกรรมผู้นำ แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นสองทาง และเป็นรายบุคคล สนใจผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

การดี อินันต์นาวิ (2548, หน้า 35) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้นำที่มีลักษณะที่สำคัญ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

1. การสร้างบารมี คือ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกสันทนุ รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักชวนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยพฤติกรรมผู้นำ คือ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สันทนุการทำงานของบุคลากร กระตุ้นจูงใจ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยงมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือวิธีการที่ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาจตุประกายความคิดที่ทำให้บุคลากร คิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายาม เพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ได้แก่ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ วิธีการที่ผู้อำนวยการเขต
พื้นที่การศึกษาย่อยบุคลากร ให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหญ่ กระตุ้นการสร้างระบบ
ความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวิเคราะห์ปัญหา
แก้ปัญหาอย่างมีระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน มากกว่าจะตาม
แก้ปัญหา

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล คือ การที่ผู้อำนวยการ
เขตพื้นที่การศึกษาสนใจในบุคลากรแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
ความต้องการ ความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติ
ต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสอนแนะ และให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้
บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

ทิพวรรณ โอบคั้ง (2549, หน้า 27) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารว่า
เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงให้
ตามเห็นในที่ทำงาน ที่ทำเกินกว่าที่คาดหวังไว้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความ
พยายามของบุคลากรให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามผู้บริหาร แบ่ง เป็น 4 ด้าน คือ การ
สร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็น
เอกัตบุคคล ดังนี้

1. การสร้างบารมี คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการ
บริหารจัดการที่เป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่น ภาคภูมิใจและ
ไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท โดย
ผู้บริหารจะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น เน้น
ความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อค่านิยม การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่น
ที่จะเอาชนะอุปสรรค มีวิสัยทัศน์เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม มี
ความสามารถในการควบคุมตนเอง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือพฤติกรรมที่ผู้บริหาร
แสดงให้เห็นในการบริหารจัดการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจต
คติที่ดีและคิดในแง่บวก มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและท้าทายพร้อมทั้งเชื่อมั่นว่า
การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และ

สามารถกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาได้ ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนเพื่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึงปัญหาและต้องการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์ ปัญหาโดยการใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐานให้กำลังใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการโดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความต้องการเป็นรายบุคคล และเอาใจใส่พิเศษ ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง มีการติดต่อเป็นรายบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

อำภา ปิยารมย์ (2549, หน้า 30) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถนำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

1. การสร้างบารมี คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี มีความยินดีที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อหน่วยงาน โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ไข เน้นกระบวนการแก้ปัญหาก่อนที่จะปฏิบัติ

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สุภาวดี จิตศิริตนากุล (2550, หน้า 24) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงตามความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง รวมทั้งพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้ปฏิบัติประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วยกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ตาม และผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงาน ให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูล และผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติ เป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และผู้นำคอยให้คำปรึกษา สนใจเรื่องความทุกข์ สุขของผู้ปฏิบัติตลอดเวลา

สุรียา ชาธรรมมา (2551, หน้า 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคคลให้สูงขึ้นโดยการกระตุ้นของบุคลากร ให้เกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ และตระหนักถึงคุณค่าของจุดหมายเป็นผลให้เกิดการ

ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นนักพัฒนา โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้ความพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตแต่ละคน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 43) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างบารมี คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามที่เป็นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจและทำให้ผู้ตามภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานด้วย มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท โดยผู้บริหารจะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อค่านิยม การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค มีวิสัยทัศน์เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการควบคุมตนเอง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและท้าทายพร้อมกับเชื่อมั่นว่าการจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาได้ ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตน เพื่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา
3. การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึงปัญหาและต้องการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์ ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐานให้กำลังใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ
4. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการโดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความต้องการเป็นรายบุคคล และเอาใจใส่พิเศษ ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง มีการติดต่อเป็นรายบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

Tanya Gwen Hughes (2005, p. 44) ได้ทำงานวิจัย “Identification of Leadership Style of Enrollment Management Professionals in Post Secondary Institution in the Southern United States” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การใช้อิทธิพลอย่างอุดมการณ์หรือ (คุณลักษณะ) เป็นลักษณะพิเศษ อธิบายการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับอำนาจ (Power) ความเชื่อมั่น (Confidence) และอุดมการณ์เชิงแรงบันดาลใจ (Inspirational Ideals) ของผู้นำลักษณะภาวะผู้นำเชิงอารมณ์ เน้นการปรับเปลี่ยนความสนใจตนเองของผู้ตามสู่มุมมองระดับโลก เน้นความผาสุกขององค์กร

2. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือ (พฤติกรรม) เป็นลักษณะพิเศษเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ แสดงให้เห็นถึงค่านิยม และ ความเชื่อของผู้นำเชิงจริยธรรมและคุณธรรม คุณค่า และวิสัยทัศน์ เป็นต้นแบบที่พฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ตาม อำนาจถูกใช้เพียงเมื่อจำเป็น และไม่ใช้เพื่อการได้รับประโยชน์ส่วนบุคคล

3. การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมผู้ตามให้ดีขึ้น ผู้ตามได้รับการจูงใจให้พยายามทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะเป็นผู้ยกระดับความคาดหวัง และสร้างความเชื่อมั่น ในตัวผู้ตาม โดยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย ที่ท้าทาย ความศรัทธาอย่างแรงกล้า (Enthusiasm) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

4. การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมผู้ตามให้ตั้งสมมติฐาน เชิญชวนผู้ตามให้ใช้การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และท้าทายรูปการซึ่งเป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้นำส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรม และกำหนดกรอบปัญหาใหม่เพื่อให้ได้มุมมองใหม่ นอกจากนี้ผู้นำจะไม่วิจารณ์การกระทำผิดของผู้ตามสาธารณชน ผู้ตามได้รับการส่งเสริมให้พยายามใช้วิธีการใหม่

5. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือผู้นำปฏิบัติในฐานะที่เล็ง และสนใจความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความเจริญและผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามให้พยายามทำให้บรรลุเป้าหมายในระดับสูงขึ้นโดยการท้าทาย ผู้นำฟัง มอบหมายงานตามวิธีการของการพัฒนา และเสนอทิศทางการสนับสนุนตามที่ผู้ตามต้องการ

Bennis and Nanus (1985, p 25.) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เน้นให้ผู้นำเป็นต้นแบบ(role model)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ เน้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) จูงใจ (Motivate) ให้ความหมายและการท้าทาย (Provide Meaning and Challenge)
3. การกระตุ้นทางปัญญา เน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative & Innovation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เน้นการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

Yukl (1996, cited in Yukl, 2002, p.74) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพนั้นต้องมีองค์ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ

1. การกระตุ้นทางปัญญา คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ ๆ
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร
3. การสร้างบารมี คือความสามารถในการอำนาจในการบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็งและมีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ซึ่งหลักในการสร้างบารมี ให้เกิดในตัวผู้นำนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งที่ง่าย

Covey (2007, p. 86) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงได้แก่

1. การสร้างบารมีหรือการหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีต้องสร้างความชัดเจนต่าง ๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลักบทความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดทำงานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออกมันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

3. การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การและผู้นำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ ๆ รวมกัน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมถึงต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม ผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้นช่วยเหลือ ตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาด และนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเพื่อทำให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Bass & Riggio (2006, p.98) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงถึงพฤติกรรมที่เป็นบทบาทหน้าที่ โดยผู้นำจะต้องชื่นชม มีความเอาใจใส่ มอบความไว้วางใจให้แก่ผู้ตาม เป็นแบบอย่างเพื่อให้เท่าเทียมหรือเหนือกว่าคนอื่น และผู้นำต้องสร้างบารมีให้ผู้ตามนั้น เกิดความมุ่งมั่นและสามารถตัดสินใจได้ ดังเช่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่แสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้าถึงกฎโมเดลของภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบกับผู้ตาม ผู้นำมีความพึงพอใจ น่าเคารพ และมีความจริงใจ ผู้ตามก็ต้องมีเหมือนกับผู้นำ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ให้ความสำคัญของผู้นำในการมีวิสัยทัศน์ เช่น ผู้นำจะต้องทำให้ผู้อื่นแน่ใจได้ว่า สามารถนำพาองค์การผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีความคิดในด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงและการตัดสินใจ สามารถที่จะหาแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง มีกำหนดมาตรฐานทางด้านจริยธรรมและด้านความประพฤติในระดับสูง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติในทางการสร้างวิสัยทัศน์ และแนะนำสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ การมอบโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้ตาม การทำงานเป็นทีม กระตือรือร้น และการมองโลกแง่ดี ให้ถูกแสดงออก ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม โดยการสื่อสาร การพบปะ และการให้ความยอมรับ เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายและแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในหน้าที่หรืองานของผู้ตาม ค้นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา มีการกำหนดทางใหม่ จากเดิมที่เคยปฏิบัติ สนับสนุนให้ผู้ตามเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคำนึงถึงความจำเป็นของผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะต้องพัฒนาผู้ตามให้มีระดับความสามารถที่สูงขึ้นกว่าเดิมและประสบผลสำเร็จ โดยให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่สร้างขึ้นผ่านการฝึกฝน และคำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคล การพิจารณาของผู้นำจะต้องรับฟังผู้ตามให้มาก ผู้นำต้อง ต้องการการสนับสนุน โดยตรง หรือสนับสนุนผ่านกระบวนการ โดยผู้ตามจะต้องไม่รู้สึกรู้ว่ามีการตรวจสอบตนเองเกิดขึ้น

Roger Gill (2006, p.76) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้นำ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติมากกว่าการแลกเปลี่ยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม และเป็นความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจและการพัฒนาของคน โดยผู้นำจะกระตุ้นผู้ตามเกิดความสนใจด้วยตนเองทั้งในลักษณะกลุ่มองค์การและสังคม รวมทั้งการมีอำนาจแรงจูงใจ และศีลธรรมล้วนเป็นสิ่งเชื่อมโยงในทางที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแบ่งองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงถึงการพิจารณาแต่ละบุคคล โดยใช้กระบวนการรับฟังและเปลี่ยนแปลงแต่ละบุคคลตามความจำเป็นและความสามารถ ผู้นำควรจัดหาโอกาสที่จะเรียนรู้ ฝึกฝน ให้การสนับสนุน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อมและด้านการพัฒนางาน

2. การกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้การกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำเสนอข้อคิดให้ผู้ตามและโอกาสให้คิด โดยผู้ตามตอบรับการสนับสนุนจากผู้นำด้วยการคิดเชิงจินตนาการอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เป็นไปได้ และจำเป็น โดยผู้นำสามารถเพิ่มเติม ความรู้ทักษะความสามารถให้แก่ผู้ตามในการปฏิบัติงาน และผู้นำต้อง

คำนึงถึงความรู้พื้นฐานขององค์การที่สามารถนำมาสร้างสรรค์ ปรับปรุง ให้พัฒนาอื่นๆ ขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน

3. การสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของอนาคต วางเป้าหมายองค์การ และเป้าหมายส่วนบุคคล ด้วยแรงจูงใจและแนะนำให้ผู้ตาม เกิดความเชื่อและยอมรับในวิสัยทัศน์ เป้าหมายและผลงานนั้น และ สร้างแรงบันดาลใจ และให้โอกาสให้แก่ผู้ตามในการแก้ไขปัญหา เรียนรู้ และมอบโอกาสในการทำงานแก่ผู้ตาม

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับบารมี ผู้นำจะต้องแสดงความมั่นใจในวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ การนำองค์การไปสู่เป้าหมาย การตัดสินใจ และแสดงความจริงใจกับผู้อื่น และให้ความสำคัญกับความสำเร็จมากกว่าความผิดพลาด นั้นหมายถึง มาตรฐานที่สูงขึ้นของพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมและศีลธรรมที่พึงประสงค์

Kendra Van Wagner (2009, p. 85) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้ตามได้ แต่จะต้องสร้างความไว้วางใจ ความนับถือ และการชื่นชมยินดีจากผู้ตาม โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบได้แก่

1. การกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงให้โอกาส ผู้นำสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้ตาม ผู้นำสามารถสนับสนุนผู้ตาม ผู้นำสามารถสนับสนุนผู้ตามเพื่อ ค้นหาวิธีทางใหม่ ๆ ในการทำงานและโอกาสใหม่ ๆ ในการเรียนรู้

2. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและผู้ตามรายบุคคล และสร้างความสัมพันธ์ในการสนับสนุน ด้วยการติดต่อสื่อสาร การสนทนา ที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกอิสระให้การแสดงความคิดเห็น บางครั้งผู้นำอาจมีการสนับสนุนทางการเงินและทางสิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้ตาม

3. การสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถพูดแนะนำ และโน้มน้าวให้แก่ผู้ตามได้มองเห็นคุณค่า เกิดความกระตือรือร้น และผู้นำสามารถแนะนำให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติที่ทำให้เกิดกิเลสและนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้อง
คำนึงถึงการสร้างบารมี โดยสร้างความจริงใจ และทำให้ผู้ตามเกิดนับถือในตัวผู้นำ

ตาราง 3 องค์ประกอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบโมเดล การวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	นรรฐรส กาเบตรีอ (2547)	ภากรดี อนันต์นารี (2548)	ทิพวรรณ โอบศลัง (2549)	อำภา ปิยาภรณ์ (2549)	สุภาวดี จิตดีรัตนกุล (2550)	สุริยา ชาธรรมมา (2551)	เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553)	Tanya Gwen Hughes (2005)	Bennis and Nanus , (1985)	Yuki, (2002)	Covey,(2007)	Bass & Riggio, (2006)	Roger Gill , (2006)	Kendra Van Wagner,(2009)	รวม	ร้อยละ
1. ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100
2. ด้านการคำนึงถึงความ เป็นเอกัตบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	13	92.8
3. ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง พบว่ามีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน
4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 40
ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

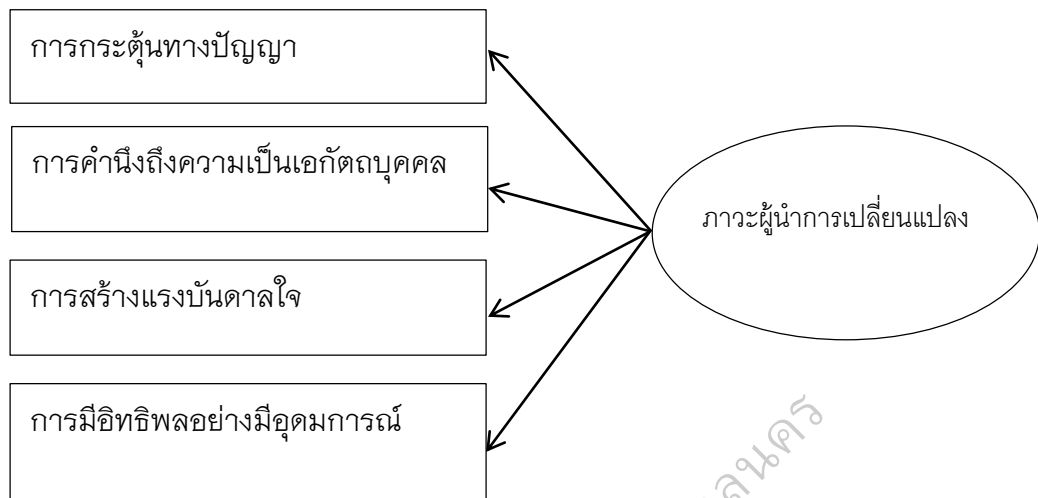
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญามีผู้ให้นิยามดังนี้ Kendra Van Wagner(2009, p.85) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงให้โอกาส ผู้นำสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้ตาม ผู้นำสามารถสนับสนุนผู้ตาม ผู้นำสามารถสนับสนุนผู้ตามเพื่อ ค้นหาวิธีทางใหม่ ๆ ในการทำงานและโอกาสใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 43) การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึงปัญหาและต้องการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์ ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐานให้กำลังใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสุริยา ชาธรรมมา (2551, หน้า 32) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการ

เผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้ความพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ สอดคล้องกับ กาญจนา ชุมศรี (2553, หน้า 8) ให้นิยาม การกระตุ้นทางปัญญา ว่า หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และ ลลิตา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 9) ให้ความหมาย การกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดการคิดวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล อย่างเป็นระบบร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเกิดโอกาสการเรียนรู้

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนผู้ตามให้พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ในการพัฒนางาน สนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหอย่างระมัดระวัง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความรู้และเกิดโอกาสในการเรียนรู้ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีกระตุ้นผู้ตามให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ผู้บริหารสตรีสนับสนุนผู้ตามให้พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ในการพัฒนางาน 3) ผู้บริหารสตรีสนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาวิธีสร้างนวัตกรรม 4) ผู้บริหารสตรีส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหอย่างระมัดระวัง 5) ผู้บริหารสตรีส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแลกเปลี่ยนความรู้และเกิดโอกาสในการเรียนรู้

1.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล

การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลมีผู้ให้นิยามดังนี้ Kendra Van Wagner (2009, p.85) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและผู้ตามรายบุคคล และสร้างความสัมพันธ์ในการสนับสนุนด้วยการติดต่อสื่อสาร การสนทนา ที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกอิสระให้การแสดงความคิดเห็น บางครั้งผู้นำอาจมีการสนับสนุนทางการเงินและทางสิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้ตาม

สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 43) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถบุคคล คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการโดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความต้องการเป็นรายบุคคล และเอาใจใส่พิเศษ ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง มีการติดต่อเป็นรายบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และสุริยา ชาธรรมมา (2551, หน้า 32) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตแต่ละคน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ กาญจนา ชุมศรี (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถบุคคล คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับทีลลิตา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 9) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถบุคคล คือ พฤติกรรมผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย มีการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาเดิม ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้ลงมือแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผลจากการคิดด้วยตนเอง

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถบุคคล ได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการโดยมีการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้น แนะนำ เอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะหาทางตอบสนองความต้องการของครูแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้

1) ผู้บริหารสตรีมีการสร้างสนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารสตรีมีการกระตุ้น แนะนำ เอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน 3) ผู้บริหารสตรีมีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล 4) ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ 5) ผู้บริหารสตรีหาทางตอบสนองความต้องการของครูแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม

1.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจมีผู้ให้นิยามดังนี้ Kendra Van Wagner (2009, p. 85) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถพูดแนะนำ และโน้มน้าวให้แก่ผู้ตามได้มองเห็นคุณค่า เกิดความกระตือรือร้น และผู้นำสามารถแนะนำให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติที่ทำให้เกิดกิเลสและนำหลักคุณธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้ สอดคล้องกับเสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 43) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และท้าทายพร้อมกับเชื่อมั่นว่าการจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาได้ ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตน เพื่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา และ สุรียา ชาธรรมมา (2551, หน้า 32) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วน กาญจนา ชุมศรี (2553, หน้า 8) ให้นิยาม การสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ซึ่งสอดคล้องกับที่ ลลิตา ชาเรืองเดช (2555, หน้า 9) ให้ความหมาย การสร้าง

แรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงการโน้มน้าวจิตใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ อยากรู้อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ และเกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีมที่เชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และมองโลกในแง่ดี

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหาร มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจตลอดจนแรงบันดาลใจในการแชร์วิสัยทัศน์ในองค์การ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนำให้มีชีวิตชีวา กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ และสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรี มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจตลอดจนแรงบันดาลใจในการแชร์วิสัยทัศน์ในองค์การ 2) ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีมให้มีชีวิตชีวา 4) ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การ 5) ผู้บริหารสตรีสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

1.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีผู้ให้นิยามดังนี้ (Kendra Van Wagner, 2009, p. 85) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงการสร้างบารมี โดยสร้างความจริงใจ และทำให้ผู้ตามเกิดนับถือในตัวผู้นำ สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, หน้า 43) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามที่เป็น การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจและทำให้ผู้ตามภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานด้วย มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท โดยผู้บริหารจะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น

เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ ความเชื่อค่านิยม การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค มีวิสัยทัศน์เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการควบคุมตนเอง และสุริยา ชาธรรมมา (2551, หน้า 32) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ส่วนกาญจนา ชุมศรี (2553, หน้า 8) ให้นิยามการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สอดคล้องกับ สลิดา ซาเรืองเดช (2555, หน้า 9) ให้นิยาม การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ที่เป็นกระบวนการทำให้บุคลากรมีการยอมรับโดยอาศัย วิสัยทัศน์ร่วมกัน และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ ศรัทธา ไว้วางใจ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจ โดยผู้บริหารจะปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น ผู้บริหารมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์เห็นคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารมีศีลธรรมและจริยธรรม มีความสามารถในการควบคุมตนเอง นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ 1) ผู้บริหารสตรีแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม 2) ผู้บริหารสตรีมีมาตรฐานความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรมสูง 3) ผู้บริหารสตรีให้วิสัยทัศน์และภารกิจกับผู้ตาม 4) ผู้บริหารสตรีทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ 5) ผู้บริหารสตรีเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาไว้วางใจ สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึง

ความเป็นเอกัตถบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในโมเดล การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตาราง 4

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบในโมเดล การวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงให้เห็น ในการบริหารจัดการที่เป็น กระบวนการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการสร้างสรรค์ นวัตกรรม สนับสนุนผู้ตามให้ พยายามแสวงหาวิธีการใหม่ในการ พัฒนางาน สนับสนุนผู้ตามให้ พัฒนาริธีสร้างนวัตกรรม ผู้บริหาร ส่งเสริมผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง ส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการ แลกเปลี่ยนความรู้และเกิดโอกาส ในการเรียนรู้	1) ผู้บริหารสตรีกระตุ้นผู้ ตามให้เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรม 2) ผู้บริหารสตรีสนับสนุนผู้ ตามให้พยายามแสวงหา วิธีการใหม่ในการพัฒนา งาน 3) ผู้บริหารสตรี สนับสนุนผู้ตามให้พัฒนา วิธีสร้างนวัตกรรม 4) ผู้บริหารสตรีส่งเสริมผู้ ตามให้มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาอย่างระมัดระวัง 5) ผู้บริหารสตรีส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีการ แลกเปลี่ยนความรู้และเกิด โอกาสในการเรียนรู้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ด้านการคำนึงถึง ความเป็นเอกัตถ บุคคล	พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ เห็นในการบริหารจัดการโดยมี การสร้างสนับสนุนบรรยากาศ ที่สนองต่อความต้องการส่วน บุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา มี การกระตุ้น แนะนำ เอาใจใส่ ในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคล จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้บริหาร จะหาทางตอบสนองความ ต้องการของครูแต่ละบุคคล ตามความเหมาะสม	1) ผู้บริหารสตรีมีการสร้าง สนับสนุนบรรยากาศที่สนองต่อ ความต้องการส่วนบุคคลของ ผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ผู้บริหารสตรีมีการกระตุ้น แนะนำ เอาใจใส่ในการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน 3) ผู้บริหารสตรีมีบทบาทเป็นผู้ ฝึกสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคล 4) ผู้บริหารสตรีทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ 5) ผู้บริหารสตรีหาทาง ตอบสนองความต้องการของครู แต่ละบุคคลตามความเหมาะสม

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็น ในการบริหาร มีการ ติดต่อสื่อสาร การคล้อยตาม แรงบันดาลใจในการแชร์วิสัยทัศน์ ในองค์การ กระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีมให้มีชีวิตชีวา กระตุ้นให้ บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ ความสำคัญต่อองค์การ และ สร้างความมั่นใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จ	1) ผู้บริหารสตรี มีการ ติดต่อสื่อสาร การคล้อย ตามแรงบันดาลใจในการ แชร์วิสัยทัศน์ในองค์การ 2) ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้เกิด จิตวิญญาณของการทำงาน เป็นทีมให้มีชีวิตชีวา 4) ผู้บริหารสตรีกระตุ้นให้ บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ ความสำคัญต่อองค์การ 5) ผู้บริหารสตรีสร้างความ มั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงเป็น แบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจ โดยผู้บริหารจะปฏิบัติตนเพื่อให้ เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่น ผู้บริหารมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารมี ศีลธรรมและจริยธรรม มี ความสามารถในการควบคุม ตนเอง	1) ผู้บริหารสตรีแสดงออกถึง การเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม 2) ผู้บริหารสตรีมีมาตรฐาน ความประพฤติคุณธรรมและ จริยธรรมสูง 3) ผู้บริหารสตรีให้วิสัยทัศน์ และภารกิจกับผู้ตาม 4) ผู้บริหารสตรีทำให้บุคลากร เกิดการยอมรับ 5) ผู้บริหารสตรีเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิด ความศรัทธา ไว้วางใจ

2. บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

2.1 ความหมายของความมั่นคงทางอารมณ์

ศิริรงค์ ทับสายทอง (2535, หน้า 101) ให้ความหมายของความมั่นคงทางอารมณ์ว่าหมายถึง บุคคลที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและอยู่ในโลกของความจริงทำให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ลลิตา ภูบ่ารุง (2544, หน้า 7) ให้ความหมายของความมั่นคงทางอารมณ์ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวนความสุขทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก และสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติเมื่อเผชิญต่อ

ปัญหาในชีวิตประจำวัน สามารถจัดการและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีการคลายเครียดได้อย่างเหมาะสม

รักชนก แสงกาญจน์ (2548, หน้า 11) ให้ความหมายของความมั่นคงทางอารมณ์ ว่าหมายถึง ลักษณะที่มีอารมณ์พอเหมาะ หนักแน่น มั่นคง สุขุมเยือกเย็น ปฏิบัติตนให้ปราศจากความวิตกกังวล

ธิดา ฐิติพานิชยางกูร (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของความมั่นคงทางอารมณ์ว่าหมายถึง ภาวะที่บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ และสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติ ไม่หวั่นไหวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือสิ่งรบกวนความสงบสุขของอารมณ์ สามารถปรับตัวและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม

สิริยศลักษณ์ ไชยลังกาและคณะ (2552, หน้า 16) ให้ความหมายของความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวนทางอารมณ์ ความรู้สึกและสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติเมื่อเผชิญต่อปัญหาในชีวิตประจำวัน สามารถจัดการและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมและเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในโลกของความเป็นจริง และมีวิธีการคลายเครียดอย่างเหมาะสม

สรุปความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะที่บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ให้หนักแน่น มั่นคง สุขุมเยือกเย็น และสะกดกั้นอารมณ์ของตนให้อยู่ในสภาพปกติ ไม่หวั่นไหวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือสิ่งรบกวนความสงบสุขของอารมณ์ สามารถปรับตัวและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม

2.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

Aguilera and Messick (1974, pp. 63-64) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความมั่นคงทางอารมณ์ดังนี้ 1) การรับรู้ต่อเหตุการณ์ ถ้าหากบุคคลรับรู้ปัญหา ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง การแก้ปัญหาจะทำได้ตรงจุด แต่ถ้ารับรู้เหตุการณ์ผิดทำให้เข้าใจปัญหาผิดไป การแก้ไขย่อมไม่ประสบความสำเร็จ ความไม่สบายใจยังคงอยู่ต่อไป 2) การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นถ้าบุคคลมีที่พึ่งพาจะขอคำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่ตนไม่สามารถแก้ไขได้ ก็อาจช่วยให้บุคคลนั้นเข้าใจปัญหาและหาทางแก้ปัญหา ได้ดีขึ้นในทางตรงข้ามถ้าบุคคลไม่มีที่พึ่งพา ขาดที่ปรึกษาจะมีความรู้สึกท้อแท้และก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้น 3) การใช้กลไกในการปรับตัว เป็นวิธีที่ลดความไม่สบาย

ใจแทนที่จะแก้ไขเหตุของความคับข้องใจ ซึ่งถูกใช้เป็นเครื่องมือในการบิดเบือนหรือหนีจากความจริงที่สร้างความไม่สบายใจหรือความทุกข์ให้แก่เรา และสุชา จันทน์เอม (2536, หน้า 64) กล่าวว่าองค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 2) ความเหนื่อยอ่อน 3) สุขภาพไม่ดี 4) ระยะเวลาของวัน 5) สถิติปัญญา

6) สังคม สอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2539, หน้า 6) กล่าวถึงองค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ประกอบด้วย 1) การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ผู้ปกครอง 2) สภาพของครอบครัว 3) สัมพันธภาพในครอบครัว 4) สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 5) พันธุกรรม 6) สภาพทางสังคม

7) สภาพทางจิตวิทยา ส่วนอุมาพร ตรังคสมบัติ (2544, หน้า 49-51) กล่าวว่าองค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ประกอบด้วย 1) วิธีการเลี้ยงดู 2) พื้นฐานทางอารมณ์และธิดา ลูติพานิชยางกูร (2550, หน้า 16) กล่าวว่าองค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพในครอบครัว 2) ตัวผู้บริหาร 3) สังคม

ตาราง 5 องค์ประกอบโมเดลการวัดความมั่นคงทางอารมณ์

องค์ประกอบโมเดลการวัดบุคลิกภาพ	Aquila and Messick (1974)	สุชา จันทร์เดิม (2536)	กรมวิชาการ (2539)	อุทุมพร ตรังคสมบัติ (2544)	ธิดา ลีดิพานิชยาภรณ์ (2550)	รวม	ร้อยละ
1. การรับรู้ต่อเหตุการณ์	✓					1	20.0
2. ความช่วยเหลือสนับสนุน	✓					1	20.0
3. การใช้กลไกการปรับตัว	✓					1	20.0
4. การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว		✓	✓		✓	3	60.0
5. ความเหนื่อยอ่อน		✓				1	20.0
6. สุขภาพไม่ดี		✓				1	20.0
7. ระยะเวลาของวัน		✓				1	20.0
8. สติปัญญา		✓				1	20.0
9. สิ่งแวดล้อม			✓			1	20.0
10. การให้ความรักและความช่วยเหลือ			✓	✓		2	40.0
11. สภาพครอบครัว			✓			1	20.0
12. พันธุกรรม			✓			1	20.0
13. ความสามารถในการปรับตัวและสร้าง มนุษยสัมพันธ์		✓	✓		✓	3	60.0
14. สภาพทางจิตวิทยา			✓			1	20.0
15. พื้นฐานอารมณ์				✓		1	20.0
16. ตัวผู้บริหาร					✓	1	20.0

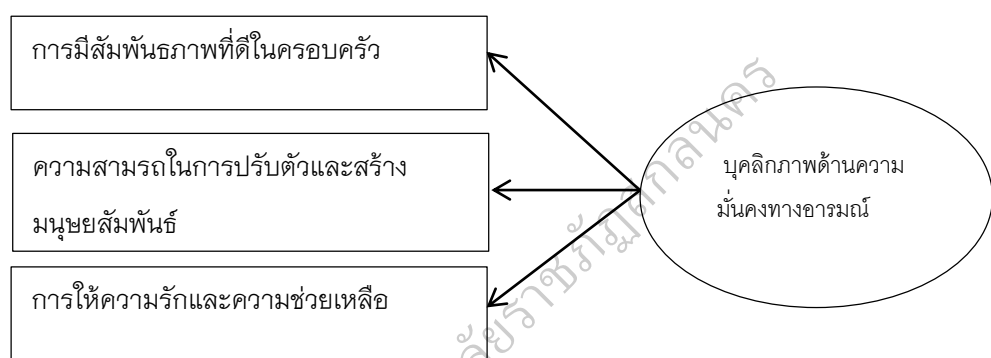
จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความมั่นคงทางอารมณ์จากนักวิชาไทยและต่างประเทศ พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพในเชิงทฤษฎีจำนวน 16 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 2 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 3 การให้ความรักและความช่วยเหลือ

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นโมเดลการวัดบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

2.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว

การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวมีผู้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ โสภภาพรณ เวียงเพิ่ม (2541, หน้า 9) ได้ให้นิยาม การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว หมายถึง ลักษณะทางพฤติกรรมภายในครอบครัว การแสดงออกด้านความสัมพันธ์ของ บิดามารดา ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับบุตร และการมีส่วนร่วมในครอบครัว สอดคล้องกับนุชลดดา โรจนประภาพรณ (2541, หน้า 57) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกในครอบครัวมีความผูกพันรักใคร่ปรองดองกันและสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่วนพรจิรา วงศ์ชนะภัย (2545, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว หมายถึง พฤติกรรมที่บิดามารดาปฏิบัติต่อบุตร และพฤติกรรมที่บุตรปฏิบัติต่อบิดามารดา เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีสอดคล้องกับ

สมพงษ์ จินดารุ่งเรือง (2546, หน้า 7) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว หมายถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่สมาชิก ในครอบครัวมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การผูกพัน และสนับสนุนของบุคคลในครอบครัว เป็นลักษณะที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องผูกพันระหว่างพ่อแม่กับลูก ประกอบด้วยความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกัน ความเชื่อถือไว้วางใจที่มีต่อกัน ความผูกพันรักใคร่ระหว่างกัน และความสอดคล้องในสิ่งที่ปฏิบัติต่อกัน และธิดา วิฑิตพานิชยางกูร (2550, หน้า 22) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว หมายถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกันทั้ง พฤติกรรมที่บิดามารดาปฏิบัติต่อบุตร พฤติกรรมที่บุตรปฏิบัติต่อบิดามารดา รวมถึง พฤติกรรมที่บิดามารดาปฏิบัติต่อกัน ที่แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกัน คอยเป็นกำลังใจ เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ได้ว่าหมายถึง การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกัน แสดงความมีน้ำใจในครอบครัวปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกันครอบครัวมีความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกันในครอบครัวมีความเชื่อถือไว้วางใจกันในครอบครัว คอยเป็นกำลังใจ คนในครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว นิยามดังกล่าว กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีแสดงความมีน้ำใจในครอบครัวปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ 2) ผู้บริหารสตรีแสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกันครอบครัว 3) ผู้บริหารสตรีมีความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกันในครอบครัวมีความเชื่อถือไว้วางใจกันในครอบครัว 4) ผู้บริหารสตรีคอยเป็นกำลังใจ คนในครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา 5) ผู้บริหารสตรีให้คำแนะนำและสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว

2.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์

ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์มีผู้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530, หน้า 105) ได้ให้นิยาม ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ว่าเป็น การแสดงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการปรับตัว และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่น สอดคล้องกับ Trewatha and Newport (1982, p. 388) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจ ความแนบเนียน

ความเชื่อถือ ความมีฐานะ ความสามารถที่จะร่วมงานได้ ส่วน ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 97-100) ได้กล่าววว่า ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความว่องไว และปรับตัวเข้ากับสังคมได้ หลีกเลี้ยง การวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น เสียสละเพื่อความก้าวหน้าของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่เชื่อถือของทุกคน แก้ปัญหาให้คนอื่นได้ มีความซื่อสัตย์ รู้ปัญหาของผู้อื่น สนใจในกิจกรรมของสังคม มีความอดทน เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย มีน้ำใจในการให้บริการแก่สังคม มีความจริงใจ เข้าใจในความสามารถของผู้อื่น อุทิศตนเพื่องานของสังคม และศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2538, หน้า 190-191) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ ได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี การร่วมงานกับผู้อื่นได้ หลีกเลี้ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น เสียสละเพื่อความก้าวหน้าของสังคม สนใจในกิจกรรมของสังคม เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความเห็นอกเห็นใจมีน้ำใจต่อคนอื่น มีความจริงใจ เข้าใจในความสามารถของผู้อื่น นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ผู้บริหารสตรีทำงานหรือร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 3) ผู้บริหารสตรีจะพยายามหลีกเลี้ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น 4) ผู้บริหารสตรีสนใจในกิจกรรมของสังคมและเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย 5) ผู้บริหารสตรีมีความเห็นอกเห็นใจมีน้ำใจต่อคนอื่น มีความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ การให้ความรักและความช่วยเหลือ

มีผู้นิยาม/ความหมายการให้ความรักและความช่วยเหลือ ไว้ดังนี้ นุชลดา โรจนประภาพรรณ (2541, หน้า 45) ได้ให้นิยามการให้ความรักและความช่วยเหลือ หมายถึง การที่ผู้ปกครองมีหน้าที่ดูแลเอาใจใส่บุตรให้เจริญเติบโตทางด้านร่างกายและสั่งสอนถึงทักษะต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งการสั่งสอนนี้จะมีผลต่อบุคลิกภาพของเด็ก การที่บุตรจะมีบุคลิกภาพในทางบวกหรือทางลบ ก็ขึ้นอยู่กับวิธีการ ความรู้ทัศนคติของผู้ปกครองที่จะใช้กับบุตร สอดคล้องกับ คัชรินทร์ อุณหเกตต์ (2544, หน้า 252)

ได้กล่าวว่า การให้ความรักและความช่วยเหลือว่า หมายถึง การที่บิดามารดา หรือผู้เลี้ยงดูปฏิบัติต่อเด็กโดยให้คำแนะนำ ดูแล ให้ความช่วยเหลือคุ้มครอง ให้ความรักความอบอุ่น และตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและทางใจแก่เด็ก เพื่อให้เด็กได้มีชีวิตอยู่และเจริญเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตามความมุ่งหวัง ส่วนฉนวนวรรณ ฐิตะโกคา (2544, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การให้ความรักและความช่วยเหลือ หมายถึง การที่ผู้ใกล้ชิดเด็ก มีการติดต่อเกี่ยวข้องกับเด็กทั้งทางด้านความรู้สึก และอารมณ์ของผู้กระทำตลอดจนเป็นผู้เลี้ยงดูสามารถจะให้รางวัล และลงโทษเด็กได้ นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสให้เด็กได้ดูแบบอย่างการกระทำของผู้เลี้ยงดูตน และสายใจ อัจจงค์ (2545, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การให้ความรักและความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความรักความอบอุ่นและการฝึกฝนพฤติกรรมของพ่อแม่ ในการที่จะสร้างลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของเด็ก ทำให้เด็กเจริญเติบโตด้วยดีทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และความนึกคิด สอดคล้องกับ เกตุวดี กัมพลศิริ (2546, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การให้ความรักและความช่วยเหลือ หมายถึง การแสดงออกของพ่อแม่ทั้งทางวาจา ซึ่งเป็นการพูดที่อ่อนโยนหรือการพูดดูค่า การประชดประชัน และการกระทำ เช่น การตี การโอบกอด ทำให้บุตรและธิดาได้รับรู้ทั้งความรู้สึกและการกระทำดังกล่าวว่า พ่อแม่มีความรู้สึกต่อตนเองอย่างไรและธิดา ฐิตินาถนิชยางกูร (2550, หน้า 22) กล่าวว่า การให้ความรักและความช่วยเหลือ หมายถึง วิธีที่ผู้ปกครองปฏิบัติต่อเด็กทั้งทางตรงทางอ้อม ซึ่งอาจแสดงออกทางวาจาหรือแสดงออกทางการกระทำ เพื่ออบรมสั่งสอนให้เด็กมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เจริญเติบโตด้วยดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ เจริญเติบโตไปตามแนวทางที่ต้องการและเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นเด็กที่ดีของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ การให้ความรักและความช่วยเหลือได้ว่า หมายถึง การให้ความรักความอบอุ่นและตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและทางใจต่อคนในครอบครัวเป็นอย่างดี การดูแลให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้องการอบรมให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ สามารถปรับตัวและปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบังคับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีให้ความรักความอบอุ่นและตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและทางใจต่อคนในครอบครัวเป็นอย่างดี 2) ผู้บริหารสตรีดูแลให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) ผู้บริหารสตรีสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี 4) ผู้บริหารสตรีสามารถปรับตัว

และปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ 5) ผู้บริหารสตรีมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม

สรุบนโยบายเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์ การให้ความรักและความช่วยเหลือ ในโมเดลการวัดความมั่นคงทางอารมณ์ ดังตาราง 6

ตาราง 6 นโยบายเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์

องค์ประกอบโมเดลการวัดบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์	นโยบายเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว	<p>การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่สมาชิกในครอบครัวปฏิบัติต่อกัน แสดงความมีน้ำใจในครอบครัวปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกัน</p> <p>ครอบครัวมีความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกันในครอบครัวมีความเชื่อถือไว้วางใจกันในครอบครัว คอยเป็นกำลังใจ คนในครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว</p>	<p>1) ผู้บริหารสตรีแสดงความมีน้ำใจในครอบครัวปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ</p> <p>2) ผู้บริหารสตรีแสดงถึงความผูกพันรักใคร่ปรองดองกันครอบครัว</p> <p>3) ผู้บริหารสตรีมีความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกันในครอบครัวมีความเชื่อถือไว้วางใจกันในครอบครัว</p> <p>4) ผู้บริหารสตรีคอยเป็นกำลังใจ คนในครอบครัวเมื่อเกิดปัญหา</p> <p>5) ผู้บริหารสตรีให้คำแนะนำและสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว</p>

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบโมเดล การวัดบุคลิกภาพด้าน ความมั่นคงทางอารมณ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความสามารถในการ ปรับตัวและสร้าง มนุษยสัมพันธ์	ความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ดี การ ร่วมงานกับผู้อื่นได้ หลีกเลี่ยงการ วิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น เสียสละ เพื่อความก้าวหน้าของสังคม สนใจ ในกิจกรรมของสังคม เป็นผู้นำ แบบประชาธิปไตย ความเห็นอก เห็นใจมีน้ำใจต่อคนอื่น มีความ จริงใจ เข้าใจในความสามารถของ ผู้อื่น	1) ผู้บริหารสตรีมี ความสามารถในการ ปรับตัวเข้ากับสังคม มี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ผู้บริหารสตรีทำงาน หรือร่วมงานกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข 3) ผู้บริหารสตรีจะ พยายามหลีกเลี่ยงการ วิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น 4) ผู้บริหารสตรีสนใจใน กิจกรรมของสังคมและเป็น ผู้นำแบบประชาธิปไตย 5) ผู้บริหารสตรีมี ความเห็นอกเห็นใจมีน้ำใจ ต่อคนอื่น มีความจริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบโมเดล การวัดบุคลิกภาพด้าน ความมั่นคงทางอารมณ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การให้ความรักและ ความช่วยเหลือ	การให้ความรักความอบอุ่นและ ตอบสนองความต้องการทั้งทาง ร่างกายและทางใจต่อคนใน ครอบครัวเป็นอย่างดี การดูแลให้ ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่ เกี่ยวข้องการอบรมให้สามารถ ควบคุมอารมณ์ได้ สามารถ ปรับตัวและปรับอารมณ์ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีการแสดงออกทางพฤติกรรม ที่เหมาะสม	1) ผู้บริหารสตรีให้ความรัก ความอบอุ่นและตอบสนอง ความต้องการทั้งทางร่างกาย และทางใจต่อคนใน ครอบครัวเป็นอย่างดี 2) ผู้บริหารสตรีดูแลให้ความ คุ้มครองและช่วยเหลือผู้ที่ เกี่ยวข้อง 3) ผู้บริหารสตรีสามารถ ควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี 4) ผู้บริหารสตรีสามารถ ปรับตัวและปรับอารมณ์ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ ต่าง ๆ 5) ผู้บริหารสตรีมีการ แสดงออกทางพฤติกรรมที่ เหมาะสม

3.พลังอำนาจ

3.1 ความหมายของพลังอำนาจ

การศึกษาพลังอำนาจจะมีคำที่เกี่ยวข้องของ ซึ่งมักพบบ่อยและทำให้เกิดความสับสนอยู่หลายคำ ได้แก่ พลังอำนาจ (Power) อิทธิพล (Influence) และอำนาจหน้าที่ (Authority) แต่ละคำมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังนั้น พลังอำนาจ (Power) เป็นคำที่มาจากภาษาลาตินว่า “โปเตเร” (Potere) หมายถึงมีความสามารถเหนือ ปรากฏการณ์ หรือผู้อื่น สนวนคำศัพท์ภาษาไทยนั้น พลังอำนาจหมายถึง อานุภาพหรือพลัง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพลังอำนาจไว้หลายท่านดังนี้

ณัฐนิภา คุปรัตน์ (2530, หน้า 5) กล่าวว่า พลังอำนาจ คือ ความสามารถที่จะให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้ทำบางสิ่งบางอย่าง หรือทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2535, หน้า 31) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในอันที่จะหันเหความคิดของบุคคล องค์กร หรือสถานการณ์ของบุคคลให้เบี่ยงเบนไปในทิศทางที่จะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง

จำเริญ บัวเลิศ (2538, หน้า 15) อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มหนึ่งที่จะทำให้บุคคลอื่น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายไปในทิศทางตามที่บุคคลนั้น หรือกลุ่มนั้น ต้องการ

ปาริชาติ ไนตสุภา (2547, หน้า 19) กล่าวว่า พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 26) พลังอำนาจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ เป้าหมาย ค่านิยม ตลอดจนการตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ตามที่ต้องการทั้ง ทางตรงหรือทางอ้อม

Winter (1973, p. 4) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจ คือ ความสามารถที่บุคคลหนึ่งกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้เกิดผลทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ต่อความรู้สึกของอีกบุคคลหนึ่ง

Lukes (1980, pp. 27–28) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจ คือ การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

Yukl (1981, p. 18) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติหรือพฤติกรรมในทิศทางที่ตนต้องการ

Robbins (1989, p.339) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอีกคนหนึ่ง เพื่อให้กระทำบางอย่าง ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ

Gordon and other (1990, p. 589) ที่ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจว่า หมายถึง ศักยภาพหรือ ความสามารถแท้จริงที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้กระทำในทิศทางที่ตนต้องการ

Daft (1992, p. 387) ได้ให้ความหมายของพลังอำนาจว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือหน่วยงานในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อนำมาซึ่งผลที่ต้องการ

โดยสรุป พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อฟัง และยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

3.2 องค์ประกอบของพลังอำนาจ

สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 25) ได้ทำวิจัยปัจจัยด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้สรุป พลังอำนาจมีแหล่งที่มาดังนี้คือ

1. พลังอำนาจบังคับ หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะหากไม่เชื่อฟังหรือปฏิบัติตามบุคคลนั้นสามารถจะให้โทษได้ เช่น การตัดเงินเดือน ตำหนิ ทำร้ายร่างกาย หรือลงโทษแก่เขาได้

2. พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะ ผู้นั้นมีค่านิยมว่าบุคคลที่จะปฏิบัติตามนั้นมีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมาย ตามวัฒนธรรม และตามโครงสร้างทางสังคมที่มีอิทธิพลเหนือเขาได้

3. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟัง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถอย่างมากในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเขายอมรับนับถือในความสามารถของบุคคลนั้น

4. พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่นเพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังสามารถให้สิ่งตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการได้ เช่น รางวัล เงินเดือน ตำแหน่ง หน้าที่ การชมเชย เป็นต้น

5. พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่นเพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังนั้นเป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกับเขา หรือเป็นบุคคลที่เขามีความประทับใจปรารถนาที่จะเป็นพวกเดียวกันเหมือนกับเขา

6. พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่นเพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟัง เป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสาร หรือสามารถนำข้อมูลข่าวสารที่เขาเห็นว่ามีความสำคัญ และต้องการข้อมูลข่าวสารจากผู้นั้น

7. พลังอำนาจพึ่งพา หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟัง เป็นที่รู้จักสนิทสนม หรือ ชอบพอกับผู้มีอิทธิพลหรือผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเขาหวังว่าผลที่ได้รับประโยชน์ หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่ชอบ โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากบุคคลที่เขายอมเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 9) ได้วิจัย การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุป สรุปองค์ประกอบพลังอำนาจดังนี้

1. พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทน บุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลจะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขา อำนาจจะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง

2. พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอม ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่มีอยู่ ความเข้มของอำนาจ การบังคับจะมีมากขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขา อำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษได้จริงและโดยตรง

3. พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งมีความชอบ ธรรมและมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

4. พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้ใช้อำนาจเป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบาง ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยาก เป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นเพิ่มมากขึ้น

5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้จนเป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป อำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม เพราะเชื่อว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตน

Etzioni (1961, pp. 12-21) ได้จัดและแบ่งกลุ่มพลังอำนาจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้คือ

1. อำนาจแบบบังคับ อำนาจประเภทนี้เป็นอำนาจที่ใช้บังคับสมาชิกขององค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบที่วางไว้ ซึ่งคล้ายกับอำนาจการให้คุณให้โทษของ เฟรนช์ และราเวน

2. อำนาจแบบอรรถประโยชน์ อำนาจประเภทนี้เป็นอำนาจที่ให้สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดเพื่อหวังผลตอบแทนเป็นรางวัล

3. อำนาจแบบปทัสถาน ภายใต้อำนาจประเภทนี้ สมาชิกขององค์การจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพราะต้องการปรับตัวให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสมาชิก พยายามเลียนแบบหรือปฏิบัติตามครรลอง ที่ผู้บริหารนำปฏิบัติอยู่ อำนาจนี้มีความคล้ายคลึงกับอำนาจอ้างอิงของ เฟรนช์ และราเวน

French and Raven (1989, p. 141) ได้แบ่งพลังอำนาจตามแหล่งที่มาได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. พลังอำนาจการให้รางวัล แหล่งที่มาของพลังอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ และทรัพยากรของบุคคลที่จะให้รางวัลแก่ผู้อื่น กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป้าหมายของพลังอำนาจนี้ต้องเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตอบแทน ในบริบทขององค์การ (Organizational Context) ผู้บริหารจะมีความสามารถในการใช้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลได้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มอบหมายงานที่อำนวยความสะดวก ให้เครื่องมือใหม่

ยกย่อง ชมเชย ให้ข้อมูลป้อนกลับ ฯลฯ ในเงื่อนไขเชิงปฏิบัติ (Operant Terms) พลังอำนาจประเภทนี้ หมายถึง ผู้บริหารมีพลังอำนาจที่จะบริหารด้วยการเสริมแรงทางบวก

2. พลังอำนาจการบังคับ แหล่งของพลังอำนาจประเภทนี้

อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้มีพลังอำนาจจากการบังคับจะมีความสามารถที่จะลงโทษผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่น ได้รับความเจ็บปวดเสียหาย หรืออย่างน้อยที่สุดก็ทำให้ผู้อื่นเชื่อว่า จะลงเอยด้วย การลงโทษหรือประสบกับความเสียหาย รูปแบบของพลังอำนาจประเภทนี้ทำให้คนทั่วไปเห็นว่าเป็นพลังอำนาจทางลบ

3. พลังอำนาจตามกฎหมาย แหล่งของพลังอำนาจประเภทนี้จะเกิด

จากคุณค่าภายในของคน ซึ่งให้สิทธิอันชอบธรรมแก่ผู้ที่เป็นตัวแทน และมีอิทธิพลเหนือพวกเขาได้ คนเหล่านี้มีความรู้สึกว่าคุณเขามีภาระที่จะต้องยอมรับพลังอำนาจประเภทนี้เกือบจะกล่าวได้ว่า พลังอำนาจตามกฎหมายเป็นสิ่งเดียวกันกับพลังอำนาจหน้าที่ และจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือใกล้ชิดกับพลังอำนาจในการให้สิ่งที่เป็คุณและโทษได้

4. พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจประเภทนี้มาจากความประสงค์

ของผู้อื่น ที่จะเป็นพวกเดียวกันกับตัวแทนหรือมีพลังอำนาจ โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะได้รับ คนทั่วไปมักจะยอมรับพลังอำนาจของผู้อื่นเพราะเขาเป็นคนสวยงาม น่าคบหา หรือบุคลิกภาพอื่น ๆ นักโฆษณาใช้ประโยชน์จากพลังอำนาจประเภทนี้ โดยอาศัยผู้มีชื่อเสียงมาโฆษณา เช่น ดาราภาพยนตร์ หรือนักกีฬาชื่อดัง ผู้ซื้ออยากเป็นคนพวกเดียวกันกับพวกที่มีชื่อเสียง การโฆษณาโดยอาศัยหลักพลังอำนาจอ้างอิงนี้ ช่วงเวลาที่มีความสำคัญมากจะต้องอ้างอิงในช่วงเวลาที่ผู้นั้นมีชื่อเสียงอยู่เท่านั้น ภายในองค์กรก็เช่นเดียวกัน พลังอำนาจอ้างอิงจะแตกต่างจากพลังอำนาจประเภทอื่นที่กล่าวมาแล้วเป็นอย่างมาก ผู้บริหารมีพลังอำนาจอ้างอิงจะดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความต้องการเป็นพวกเดียวกับเขา ผู้บริหารมีพลังอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ได้อธิบายไว้บนพื้นฐานซึ่งบุคคลอื่น

เชื่อว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้ยอมรับกันว่ามีความรู้ความเข้าใจเฉพาะ พื้นที่บางกรณีบางประเภท แหล่งของพลังอำนาจทั้งหมดขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของเป้าหมาย แต่พลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะต้องมีมากกว่าพลังอำนาจประเภทอื่น ๆ กล่าวคือ ก่อนที่พลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับจากเป้าหมายจะต้องรับรู้เสียก่อนว่าผู้ผู้นั้นน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีความสัมพันธ์กับพวก

เดียวกัน ความน่าเชื่อถือใส่อาจมาจากความมีใบประกาศนียบัตร หรือ ปริญญาบัตรเป็นเครื่องแสดงว่าคนนั้นต้องรู้แน่ในสิ่งที่เขากล่าวถึง สามารถแสดงความรู้ออกมาได้

Peabody (1962, cited in Hoy and Miskel, 2001, p. 219) ได้จัดและแบ่งกลุ่มพลังอำนาจออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. พลังอำนาจที่มีฐานเป็นกฎหมายข้อบังคับหรือกฎหมายที่กำหนด พลังอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นพลังอำนาจที่จะออกคำสั่งและทำให้เกิดการเชื่อฟัง

2. พลังอำนาจที่มีฐานตามตำแหน่งในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายงานการทำงานและการบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบทันทีว่า ขึ้นตรงต่อใครและใครมีพลังอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีพลังอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถจะดลบันดาลให้สิ่งปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดให้เป็นผู้ใช้พลังอำนาจในแง่นี้ด้วย

3. พลังอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคลเป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง อาจจะเป็นลักษณะที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนมีคุณธรรม คนอื่นๆ จึงให้ความเคารพนับถือ จัดเป็นพลังอำนาจที่มีเฉพาะบุคคล ๆ นั้นเท่านั้น

4. พลังอำนาจที่มีอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ

Hersey and Blanchard (1993, p. 226) ได้จัดและแบ่งกลุ่มพลังอำนาจออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจการให้รางวัล อยู่บนพื้นฐานของความสามารถของผู้นำที่จะให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลอื่น ๆ ซึ่งเชื่อว่าการยอมตามจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ เกื้อกูลทางบวก เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2. อำนาจจากการบังคับ อยู่บนพื้นฐานของความกลัวผู้นำที่มีอำนาจการบังคับสูงจะชักจูงให้ผู้อื่นยอมทำตาม เพราะหากไม่ยอมตามแล้วจะนำไปสู่การลงโทษ เช่น การบกพร่องในหน้าที่การดำเนินงาน หรือการไล่ออกจากงาน

3. อำนาจตามกฎหมาย อยู่บนฐานของตำแหน่งที่ผู้นำนั้นดำรงอยู่โดยปกติแล้วตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจนี้ก็จะมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นเท่านั้น ผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมายสูงจึงให้ยอมตาม หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพราะพวกเขา

รู้สึกว่าคุณค่าบุคคลผู้นี้มีความถูกต้องเนื่องจากดำรงตำแหน่งในองค์การ มีสิทธิ์ที่จะคาดหมายว่า คำแนะนำหรือสั่งการต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติตาม

4. อำนาจอ้างอิง อยู่บนพื้นฐานของบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำที่มีอำนาจอ้างอิงสูงโดยทั่วไปแล้วจะได้รับการนิยมชมชอบ และนับถือศรัทธาจากบุคคลอื่น ๆ เพราะบุคลิกภาพของผู้นำนั้นจะนำไปสู่การยอมตาม และถือเป็นเช่นเดียวกับอิทธิพลที่ผู้นำมีเหนือบุคคลอื่น ๆ

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่บนพื้นฐานของการที่ผู้นำมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และความรู้ และได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ผู้นำที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญสูงจะใช้ความเชี่ยวชาญทำให้ง่ายต่อการชักจูงพฤติกรรมของผู้อื่น ทำให้ยอมรับและนำไปสู่การยอมตามความประสงค์ของผู้นำ

6. อำนาจข่าวสารข้อมูล อยู่บนพื้นฐานของการเป็นเจ้าของหรือการเข้าถึงข่าวสารข้อมูลซึ่งบุคคลอื่น ๆ พิจารณาเห็นว่ามีความสำคัญต่อพวกเขา ผู้นำอำนาจนี้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ เพราะพวกเขาต้องการได้หรือรับรู้ข่าวสารข้อมูลนี้

7. อำนาจการเชื่อมโยง อยู่บนพื้นฐานของการเชื่อมโยงของผู้นำกับผู้มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญทั้งในและนอกองค์การ ผู้นำที่มีอำนาจการเชื่อมโยงสูงจะสนใจให้ผู้อื่นยอมตาม เพราะว่าพวกเขาหวังผลที่จะได้รับประโยชน์หรือหลีกเลี่ยงโทษจากสิ่งที่ไม่ชอบ โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากผู้ที่มีอำนาจการเชื่อมโยงนั้น

Sharp (1973, pp. 11-12) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจว่าจะมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะได้ออกคำสั่งหรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือ (Superior) หรืออำนาจหน้าที่เป็นที่มาสำคัญของอำนาจ

2. ความรู้ความสามารถผู้ที่มีความรอบรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น

3. ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติ เงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มากก็จะมีขอบเขตอำนาจกว้างขวางด้วย

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทัศนคติต่อผู้ที่อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจและคนอื่น ๆ

5. การลงโทษที่มาอันสุดท้ายของอำนาจ คือการลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟังให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็นการลงโทษที่รุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ได้

Raven & Kruglanski (1975, p.177) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจ ข่าวสาร (Information Power) ซึ่งอำนาจข่าวสารนี้เกิดจากผู้บริหารมีความรู้ ข่าวสาร หรือ รายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจนี้มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้ หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้

Hersey and Blanchard (1985, p. 178) ร่วมกับ โกลด์สมิธ (Goldsmith) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจพึงพา ซึ่งอำนาจพึงพานี้เกิดจากผู้บริหารที่มีเส้นสาย เกี่ยวกับบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญภายในหรือภายนอกองค์การ ผู้บริหารที่มีอำนาจนี้สูง สามารถทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจหรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึงพา

Robbins (1983, pp. 132-134) ได้จัดและแบ่งกลุ่มพลังอำนาจออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจตามตำแหน่ง เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์การ ส่วนใหญ่ ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจ ตามตำแหน่งของบุคคลนั้น ๆ

2. อำนาจเฉพาะตัวบุคคล เกิดจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธา ของบุคคลอื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่าเป็นอำนาจที่เกิดจาก บารมี สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา

3. อำนาจความเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีอำนาจ ในการควบคุม ข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนมากจะเป็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง

4. อำนาจทางโอกาส เป็นการจับความเหมาะสม ในเรื่องเวลา และโอกาสให้บุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

Yukl (2006, pp.150-151) ได้จัดและแบ่งกลุ่มพลังอำนาจออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ คือ

1. อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) ประกอบด้วยอำนาจ

2 รูปแบบคือ

1.1 อำนาจอ้างอิงเป็นแหล่งอำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลหนึ่งมีความปรารถนาที่จะเอาอกเอาใจต่อบุคคลอื่น ที่ตนมีความพึงพอใจรักใคร่เคารพ หรือศรัทธา มนุษย์ต้องการทำสิ่งที่ดี ๆ ให้กับเพื่อนหรือบุคคลที่ตนชื่นชอบเป็นพิเศษ รวมถึงการยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นั้นอย่างเต็มใจ อิทธิพลที่เกิดจากสัมพันธภาพดังกล่าวถ้าถึงระดับสูงมากก็จะทำให้บุคคลนั้นถึงกับเปลี่ยนแปลง หรือเลียนแบบบุคลิกภาพของตนให้เหมือนกับบุคคลที่ตนชื่นชอบได้

1.2 อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวของบุคคล โดยอาจไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่และมีความชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อมีคนอื่นเกิดความรู้สึกจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือ ยิ่งปัญหาที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจจะหาคนอื่นช่วยเหลือได้ก็ยิ่งเพิ่มความมีอำนาจจากความเชี่ยวชาญแก่ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือมากขึ้นเพียงนั้น

2. อำนาจโดยตำแหน่ง (Position Power) ประกอบด้วยอำนาจ 5 รูปแบบคือ

2.1 อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ผูกติดกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นทางการ จะระบุทั้งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน โดยผู้ครองตำแหน่งระดับสูงจะมีอำนาจซึ่งรวมถึงสิทธิอันชอบธรรมในการใช้อิทธิพลในกระบวนการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการออกคำสั่ง โดยขอขอร้องให้ลูกน้องต้องปฏิบัติตาม

2.2 อำนาจการให้รางวัล เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจทางการตั้งจะสังเกตเห็นจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งระดับสูงมากเพียงใด ยิ่งมีอำนาจที่ควบคุมทรัพยากรของหน่วยงานสูงขึ้นมากเพียงนั้น ผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าสูงสุดมีอำนาจอนุมัติและตัดสินใจต่อการจัดทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบรวมทั้งมีอำนาจที่จะทบทวนในการปรับเพิ่มหรือลดทรัพยากรของหน่วยงานระดับล่างได้ตามความเหมาะสมอีกด้วย และนอกจากจะเป็นการควบคุมทรัพยากรอย่างหนึ่งของผู้บริหารแล้วยังเป็นสิ่งกระตุ้นต่อกลุ่มเป้าหมายให้ปฏิบัติงาน

2.3 อำนาจจากการบังคับ เป็นอำนาจอย่างเป็นทางการที่ใช้เพื่อการลงโทษ หรือการละเว้นที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคล ทั้งนี้มักพบว่าผู้นำทางการทหารและผู้นำทางการเมืองจะมีการใช้อำนาจบังคับมากกว่าผู้นำขององค์การเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจทั่วไป

2.4 อำนาจข่าวสารข้อมูล เป็นอำนาจที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารในปัจจุบัน เป็นอำนาจที่อำนาจที่รวมถึงความสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและการมีอำนาจในการควบคุมการอนุญาตเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามที่ตนเห็นสมควร ให้แก่บุคคลอื่นตำแหน่งผู้บริหารสำคัญในองค์การบางตำแหน่ง สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเฉพาะบุคคลนั้น มีอำนาจมากขึ้นและสามารถนำข้อมูลข่าวสารไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้เช่นกัน

2.5 อำนาจในการควบคุมสภาวะแวดล้อม เป็นแหล่งอำนาจที่เกิดจากความสามารถควบคุมสภาวะแวดล้อมกายภาพ เทคโนโลยีและการจัดระเบียบงาน การกำกับภาวะเงื่อนไขทั้งทางกายภาพ และทางสังคมที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นด้วยเหตุผลที่ว่าเงื่อนไขดังกล่าว ทำให้เกิดเป็นโอกาสหรืออุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่งต่อบุคคลนั้น เทคนิคการควบคุมสถานการณ์สิ่งแวดล้อมบางครั้งก็เรียกว่า วิศวกรรมสถานการณ์ (Situational Engineering)

ตาราง 7 องค์ประกอบโมเดลการวัดพลังอำนาจ

องค์ประกอบโมเดลการวัด พลังอำนาจ	ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552)	สวัสดิ์ อุ่มจางวาง (2550)	French and Ravenl (1989)	Peabody(1962)	Etzioni(1961)	Hersey and Blanchard(1993)	Sharp(1973)	Raven& Kruglanski(1975)	Hersey, Blanchard, Goldsmith (1985)	Robbins(1983)	Yuki(2006)	รวม	เฉลี่ย
1. พลังอำนาจบังคับ	✓	✓	✓		✓	✓					✓	6	54.54
2. พลังอำนาจตามกฎหมาย	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	8	72.72
3. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	8	72.72
4. พลังอำนาจการให้รางวัล	✓	✓	✓		✓	✓					✓	6	54.54
5. พลังอำนาจอ้างอิง	✓	✓	✓		✓	✓					✓	6	54.54
6. พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล		✓				✓	✓	✓			✓	5	45.45
7. พลังอำนาจพึ่งพา		✓							✓			2	20.00
8. พลังอำนาจตามตำแหน่ง				✓								1	10.00
9. พลังอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล				✓						✓		2	20.00
10. พลังอำนาจเชื่อมโยง						✓						1	10.00
11. ปัจจัยทางจิตวิทยา							✓					1	10.00
12. การลงโทษ							✓					1	10.00
13. อำนาจโอกาส										✓		1	10.00
14. อำนาจในการควบคุม สภาวะแวดล้อม											✓	1	10.00

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพจาก นักวิชาไทยและต่างประเทศ พบว่ามีองค์ประกอบพลังอำนาจเชิงทฤษฎีจำนวน 14 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 6 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 พลังอำนาจตามกฎหมาย

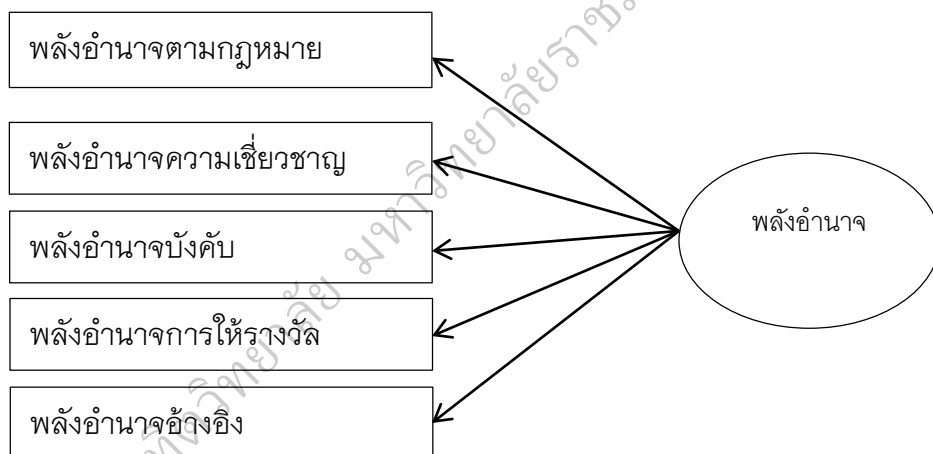
องค์ประกอบที่ 2 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

องค์ประกอบที่ 3 พลังอำนาจบังคับ

องค์ประกอบที่ 4 พลังอำนาจการให้รางวัล

องค์ประกอบที่ 5 พลังอำนาจอ้างอิง

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดพลังอำนาจได้ดัง ภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวัดพลังอำนาจ

3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

พลังอำนาจ

3.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

พลังอำนาจตามกฎหมาย

พลังอำนาจตามกฎหมายมีผู้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งมีความชอบธรรมและมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ สอดคล้องกับสาวิตริ อุ่มจางวาง (2550, หน้า 25) กล่าวว่าพลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง การที่บุคคลเชื้อฟัง หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้นั้นมีค่านิยมว่าบุคคลที่จะปฏิบัติตามนั้นมีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมาย ตามวัฒนธรรมและตามโครงสร้างทางสังคมที่มีอิทธิพลเหนือเขาได้ ส่วน Yukl (2006, pp. 150-151) พลังอำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ผูกติดกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นทางการ จะระบุทั้งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน โดยผู้ครองตำแหน่งระดับสูงจะมีอำนาจซึ่งรวมถึงสิทธิอันชอบธรรมในการใช้อิทธิพลในกระบวนการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการออกคำสั่ง โดยชอบธรรมให้ลูกน้องต้องปฏิบัติตาม และสอดคล้องกับHersey and Blanchard (1993, p. 226) ได้กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจอยู่บนฐานของตำแหน่งที่ผู้นำนั้นดำรงอยู่ โดยปกติแล้วตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจนี้ก็จะมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นเท่านั้น ผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมายสูงจึงใจให้อยอมตาม หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพราะพวกเขา รู้สึกว่า บุคคลผู้นี้มีความถูกต้องเนื่องจากดำรงตำแหน่งในองค์การ มีสิทธิ์ที่จะคาดหวังว่า คำแนะนำหรือสั่งการต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติตามและในทำนองเดียวกันกับ French and Ravenl (1989, p. 141) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง แหล่งของพลังอำนาจประเภทนี้จะเกิดจากคุณค่าภายในของคน ซึ่งให้สิทธิอันชอบธรรมแก่ผู้ที่เป็นตัวแทน และมีอิทธิพลเหนือพวกเขาได้ คนเหล่านี้มีความรู้สึกว่าเขามีภาระที่จะต้องยอมรับพลังอำนาจประเภทนี้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบพลังอำนาจตามกฎหมายได้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งมีความชอบธรรมและมีบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของราชการนอกจากนี้สั่งงานและมอบหมายงาน

ตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาการมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีที่ผู้บริหารติดธุระ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าผู้บริหารมีสิทธิในการสั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม นียามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบังคับได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีชี้แจงขอข่างานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ 2) ผู้บริหารสตรีสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของราชการ 3) ผู้บริหารสตรีสั่งงานและมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารสตรีมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีที่ผู้บริหารติดภารกิจ 5) ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าผู้บริหารมีสิทธิในการสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

3.3.2 นียามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบังคับขององค์ประกอบ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมีผู้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรูจน เป็นที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป อำนาจเช่นนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตาม เพราะเชื่อว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหนือตนสอดคล้องกับสาคิวตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 25) ได้กล่าวว่าพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟัง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถอย่างมากในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเขายอมรับนับถือในความสามารถของบุคคลนั้น ส่วนYukl (2006, pp. 150-151) อำนาจเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นามีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวของบุคคล โดยอาจไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่และมีความชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อมีคนอื่นเกิดความรู้สึกจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือ ยิ่งปัญหาที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจจะหาคนอื่นช่วยเหลือได้ก็ยิ่งเพิ่มความมีอำนาจจากความเชี่ยวชาญแก่ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือมากขึ้นเพียงนั้น และสอดคล้องกับHersey and Blanchard (1993, p. 226) ได้กล่าวว่าอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจอยู่บนพื้นฐานของการที่ผู้นามีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรู้ และได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ผู้นามีอำนาจความเชี่ยวชาญสูงจะใช้ความเชี่ยวชาญทำให้ง่ายต่อการชักจูงพฤติกรรมของผู้อื่น ทำให้ยอมรับและนำไปสู่การยอมตามความประสงค์ของผู้นา ในทำนองเดียวกันกับ French and Ravenl (1989, p 141) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง

อำนาจที่ได้อธิบายไว้บนพื้นฐานซึ่งบุคคลอื่นเชื่อว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้ยอมรับกันว่ามีความรู้ความเข้าใจเฉพาะ พื้นที่บางกรณีบางประเภท แหล่งของพลังอำนาจทั้งหมดขึ้นอยู่กับความรู้ของเป้าหมาย แต่พลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะต้องมีมากกว่าพลังอำนาจประเภทอื่น ๆ กล่าวคือ ก่อนที่พลังอำนาจความเชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับจากเป้าหมายจะต้องรับรู้เสียก่อนว่าผู้นั้นน่าเชื่อถือใ้ไว้วางใจได้ มีความสัมพันธ์กับพวกเดียวกัน ความน่าเชื่อถือใ้มาจากความมีใบประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรเป็นเครื่องแสดงว่าคนนั้นต้องรู้แน่ในสิ่งที่เขากล่าวถึงสามารถแสดงความรู้ออกมาได้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ได้ว่า หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรูจน เป็นที่ยอมรับนับถือกัน จะแสดงความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคบริหาร มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถชักจูงพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีแสดงความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่น 2) ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี 3) ผู้บริหารสตรีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารสตรีมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคบริหาร 5) ผู้บริหารสตรีมีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถ ชักจูงพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

พลังอำนาจบังคับ

พลังอำนาจบังคับมีผู้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่าพลังอำนาจการบังคับ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอม ปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยอำนาจที่มีอยู่ ความเข้มของอำนาจ การบังคับจะมีมากขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้อำนาจที่จะบังคับหรือลงโทษได้จริงและโดยตรง สอดคล้องกับสราวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 25) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจบังคับ หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะหากไม่เชื่อฟังหรือปฏิบัติตามบุคคลนั้นจะสามารถให้โทษได้ เช่น การตัดเงินเดือน ตำหนิ ทำร้ายร่างกายหรือลงโทษแก่เขาได้ ส่วนYukl (2006, pp. 150-151) ได้กล่าวว่า อำนาจจากการบังคับ

หมายถึง เป็นอำนาจอย่างเป็นทางการที่ใช้ เพื่อการลงโทษ หรือการละเว้นที่จะให้รางวัล ตอบแทนแก่บุคคล ทั้งนี้มักพบว่าผู้นำทางการทหารและผู้นำทางการเมืองจะมีการใช้อำนาจบังคับมากกว่าผู้นำขององค์การเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจทั่วไป และสอดคล้องกับ Hersey and Blanchard (1993, p. 226) ได้กล่าวว่าอำนาจจากการบังคับ หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้นำที่มีอำนาจการบังคับสูงจะชักจูงให้ผู้อื่นยอมทำตาม เพราะหากไม่ยอมตามแล้วจะนำไปสู่การลงโทษ เช่น การบกพร่องในหน้าที่การตำหนิ ว่ากล่าว หรือการไล่ออกจากงาน และในทำนองเดียวกันกับ French and Raven (1989, p. 141) ได้กล่าวว่าพลังอำนาจจากการบังคับ หมายถึง แหล่งของพลังอำนาจประเภทนี้อยู่บนพื้นฐานของความกลัว ผู้มีพลังอำนาจจากการบังคับจะมีความสามารถที่จะลงโทษผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่น ได้รับความเจ็บปวดเสียหาย หรืออย่างน้อยที่สุดก็ทำให้ผู้อื่นเชื่อว่าจะลงเอย ด้วย การลงโทษหรือประสบกับความเสียหาย รูปแบบของพลังอำนาจประเภทนี้ทำให้คนทั่วไปเห็นว่าเป็นพลังอำนาจทางลบ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบพลังอำนาจ บังคับได้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชายอม ปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ จะวางระเบียบและบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ มักจะตำหนิ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และงานที่มอบหมายควบคุมกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติผิดทางวินัย ผู้บริหาร สตรีจะดำเนินการบังคับลงโทษตามระเบียบราชการและมักจะใช้อำนาจบังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบังคับได้ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสตรีมักจะตำหนิเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และงานที่มอบหมาย
- 2) ผู้บริหารสตรีจะวางระเบียบและบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ
- 3) ผู้บริหาร สตรีควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติผิดทางวินัย ผู้บริหารสตรีจะดำเนินการบังคับลงโทษตามระเบียบราชการ
- 5) ผู้บริหารสตรีมักจะใช้อำนาจบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค

3.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ พลังอำนาจการให้รางวัล

พลังอำนาจการให้รางวัลมีผู้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทน บุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม รางวัลตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ การยกย่องสรรเสริญ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ความเข้มของอำนาจการให้รางวัลจะมีมากขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าผู้ใช้ อำนาจจะให้รางวัลแก่เขาได้จริงและโดยตรง สอดคล้องกับสวาริตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 25) ได้กล่าวว่าพลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังหรือปฏิบัติตามผู้อื่นเพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังสามารถให้สิ่งตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการได้เช่น รางวัล เงินเดือน ตำแหน่ง หน้าที่การชมเชย เป็นต้น ส่วนYuki (2006, pp.150-151) ได้กล่าวว่า อำนาจการให้รางวัล หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจทางการตั้งจะสังเกตเห็นจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งระดับสูงมากเพียงใด ยิ่งมีอำนาจที่ควบคุมทรัพยากร ของหน่วยงานสูงขึ้นมากเพียงนั้น ผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าสูงสุดมีอำนาจอนุมัติและตัดสินใจต่อการจัดทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบรวมทั้งมีอำนาจที่จะทบทวนในการปรับเปลี่ยนหรือ ลดทรัพยากรของหน่วยงานระดับล่างได้ตามความเหมาะสมอีกด้วย และนอกจากจะเป็นการควบคุมทรัพยากรอย่างหนึ่งของผู้บริหารแล้วยังเป็นสิ่งกระตุ้นต่อกลุ่มเป้าหมายให้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับHersey and Blanchard (1993, p. 226) ได้กล่าวว่าอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจอยู่บนพื้นฐานของความสามารถของผู้นำที่จะให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลอื่น ๆ ซึ่งเชื่อว่าการยอมตามจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ เกื้อกูลทางบวก เช่น เงินเดือน การเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น และในทำนองเดียวกันกับ French and Raven (1989, p. 141) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง แหล่งที่มาของพลังอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ และทรัพยากรของบุคคลที่จะให้รางวัลแก่ผู้อื่นกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป้าหมายของพลังอำนาจนี้ต้องเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตอบแทน ในบริบทขององค์การ (Organizational Context) ผู้บริหารจะมีความสามารถในการใช้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลได้ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มอบหมายงานที่อำนวยความสะดวก ให้เครื่องมือใหม่ ยกย่อง ชมเชย ให้ข้อมูลป้อนกลับ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบพลังอำนาจการให้รางวัล ได้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนบุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม อาจจะทำให้สิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน การกล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น ให้กำลังใจและสนใจช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสรรเสริญกล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น 2) ผู้บริหารสรรเสริญให้สิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานประสบความสำเร็จ 3) ผู้บริหารสรรเสริญพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น 4) ผู้บริหารสรรเสริญให้ความช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน 5) ผู้บริหารสรรเสริญให้กำลังใจและสนใจช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

3.3.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ พลังอำนาจอ้างอิง

พลังอำนาจอ้างอิงมีผู้นิยาม/ความหมายไว้ดังนี้ ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่าพลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้ใช้อำนาจเป็นที่ชื่นชมของบุคคลจนประสงค์ ที่จะมีลักษณะเช่นนั้นบาง ความเข้มของอำนาจอ้างอิงจะมีมากขึ้นตามความชื่นชมหรือความอยาก เป็นเหมือนผู้ใช้อำนาจของบุคคลนั้นเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับสวาวิตรี อุ่มจางวาง (2550, หน้า 25) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังหรือปฏิบัติตาม ผู้อื่นเพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังนั้นเป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกับเขา หรือเป็นบุคคลที่เขามีความประทับใจปรารถนาที่จะเป็นพวกเดียวกันเหมือนกับเขา ส่วน Yukl (2006, pp. 150-151) ได้กล่าวว่า อำนาจอ้างอิง หมายถึง เป็นแหล่งอำนาจที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลหนึ่งมีความปรารถนา ที่จะเอาใจต่อบุคคลอื่น ที่ตนมีความพึงพอใจรักใคร่เคารพ หรือ ศรัทธา มนุษย์ต้องการทำสิ่งที่ดี ๆ ให้กับเพื่อนหรือบุคคลที่ตนชื่นชอบเป็นพิเศษ รวมถึงการยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นั้นอย่างเต็มใจ อิทธิพลที่เกิดจากสัมพันธภาพ ดังกล่าวถ้าถึงระดับสูงมากก็จะทำให้บุคคลนั้นถึงกับเปลี่ยนแปลง หรือเลียนแบบบุคลิกภาพของตนให้เหมือนกับบุคคลที่ตนชื่นชอบได้และ

สอดคล้องกับ Hersey and Blanchard (1993, p. 226) ได้กล่าวว่าอำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่อยู่บนพื้นฐานของบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำที่มีอำนาจอ้างอิงสูง โดยทั่วไปแล้วจะได้รับการนิยมชมชอบ และนับถือ ศรัทธาจากบุคคลอื่น ๆ เพราะ บุคลิกภาพของผู้นำนั้นจะนำไปสู่การยอมรับ และถือเป็นเช่นเดียวกับอิทธิพลที่ผู้นำมีเหนือ บุคคลอื่น ๆ และในทำนองเดียวกันกับ French and Raven (1989, p. 141) ได้กล่าวว่า พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง พลังอำนาจประเภทนี้มาจากความประสงค์ของผู้อื่น ที่จะเป็น พวกเดียวกันกับตัวแทนหรือมีพลังอำนาจ โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะได้รับ คนทั่วไปมักจะ ยอมรับพลังอำนาจของผู้อื่นเพราะเขาเป็นคนสวยงาม น่าคบหา หรือบุคลิกภาพอื่น ๆ นักโฆษณาใช้ประโยชน์จากพลังอำนาจประเภทนี้ โดยอาศัยผู้มีชื่อเสียงมาโฆษณา เช่น ดาราภาพยนตร์ หรือนักกีฬาชื่อดัง ผู้ซื้ออยากเป็นคนพวกเดียวกันกับพวกที่มีชื่อเสียง การโฆษณาโดยอาศัยหลักพลังอำนาจอ้างอิงนี้ ช่วงเวลาที่มีความสำคัญมาก จะต้องอ้างอิง ในช่วงเวลาที่ผู้นั้นมีชื่อเสียงอยู่เท่านั้น ภายในองค์กรก็เช่นเดียวกัน พลังอำนาจอ้างอิงจะ แตกต่างจากพลังอำนาจประเภทอื่นที่กล่าวมาแล้วเป็นอย่างมาก ผู้บริหารมีพลังอำนาจ อ้างอิงจะดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความต้องการเป็นพวกเดียวกันเขา ผู้บริหารมี พลังอำนาจอ้างอิงเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบพลังอำนาจ อ้างอิง ได้ว่า หมายถึง พลังอำนาจประเภทนี้มาจากความประสงค์ของผู้อื่น ที่จะเป็นพวก เดียวกันกับตัวแทนหรือมีพลังอำนาจ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม มีความสามารถที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ชื่นชมและ ยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการ ปฏิบัติงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจความสุภาพ อ่อนหวานและมีพฤติกรรมที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม 2) ผู้บริหารสตรีมี ความสามารถที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ชื่นชมและยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสตรีสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจความสุภาพ อ่อนหวาน 5) ผู้บริหารสตรีมี พฤติกรรมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจบังคับ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง ในโมเดลการวัดพลังอำนาจ ดังตาราง 8

ตาราง 8 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดพลังอำนาจ

องค์ประกอบในโมเดลการวัดพลังอำนาจ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
พลังอำนาจตามกฎหมาย	การที่บุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งมีความชอบธรรมและมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมีการสั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของราชการ นอกจากนี้สั่งงานและมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาการมอบหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีที่ผู้บริหารติดธุระ และทำให้ได้ บังคับบัญชายอมรับว่าผู้บริหารมีสิทธิในการสั่งให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารสตรีชี้แจงขอบข่ายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ 2) ผู้บริหารสตรีสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของราชการ 3) ผู้บริหารสตรีสั่งงานและมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารสตรีมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีที่ผู้บริหารติดภาระกิจ 5) ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าผู้บริหารมีสิทธิในการสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัด พลังอำนาจ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
พลังอำนาจความ เชี่ยวชาญ	ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความรูจน เป็นที่ยอมรับนับถือกัน จะแสดงความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคบริหาร มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถชักจูงพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา	1) ผู้บริหารสตรีแสดงความสามารถทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานอื่น 2) ผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี 3) ผู้บริหารสตรีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารสตรีมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคบริหาร 5) ผู้บริหารสตรีมีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถชักจูงพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัด พลังอำนาจ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
พลังอำนาจบังคับ	<p>ความสามารถของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอม ปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ จะวางระเบียบและบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ มักจะตำหนิเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และงานที่มอบหมาย ควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติผิดทางวินัย ผู้บริหารสตรีจะดำเนินการบังคับลงโทษตามระเบียบราชการและมักจะใช้อำนาจบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค</p>	<p>1) ผู้บริหารสตรีมักจะตำหนิเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และงานที่มอบหมาย</p> <p>2) ผู้บริหารสตรีจะวางระเบียบและบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ</p> <p>3) ผู้บริหารสตรีควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>4) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติผิดทางวินัย ผู้บริหารสตรีจะดำเนินการบังคับลงโทษตามระเบียบราชการ</p> <p>5) ผู้บริหารสตรีมักจะใช้อำนาจบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัด พลังอำนาจ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
พลังอำนาจการให้ รางวัล	ความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทน บุคคลอื่นที่ยอมปฏิบัติตาม อาจจะทำให้สิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานประสบความสำเร็จ หรือพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน การกล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น ให้กำลังใจและสนใจช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	1) ผู้บริหารสตรีกล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น 2) ผู้บริหารสตรีจะให้สิ่งของเป็นรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานประสบความสำเร็จ 3) ผู้บริหารสตรีพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น 4) ผู้บริหารสตรีให้ความช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับความเดือดร้อน 5) ผู้บริหารสตรีให้กำลังใจและสนใจช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบในโมเดล การวัด พลังอำนาจ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
พลังอำนาจอ้างอิง	พลังอำนาจประเภทนี้มาจากความประสงค์ของผู้อื่น ที่จะเป็นพวกเดียวกันกับตัวแทนหรือมีพลังอำนาจ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม มีความสามารถที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสียใจ ชื่นชม และยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจความสุภาพ อ่อนหวาน และมีพฤติกรรมที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารสตรีประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม 2) ผู้บริหารสตรีมีความสามารถที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสียใจ ชื่นชม และยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสตรีสามารถพูดโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารสตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประทับใจความสุภาพ อ่อนหวาน 5) ผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เรียม ศรีทอง (2542, หน้า 362) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาให้ได้

สมยศ นาวิกการ (2543, หน้า 319) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน

สุราง ไควตระกูล (2544, หน้า 172) เสนอว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Standard of excellence)

Murray (1964, p.19) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานยาก ๆ ให้สำเร็จรักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้สึกต่อการแข่งขันในทางบวก และเต็มใจที่จะลงแรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ

McClelland (1987 อ้างถึงใน พัชรภรณ์ จินกุล, 2547, หน้า 30) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นคามปรารถนาที่บรรลุถึงความสำเร็จงานที่ยุ้งยาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนเองไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

Sprinthall (1991, p. 527) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มุ่งเน้นไปสู่ระดับความสามารถที่ยากเสมอ ๆ และหลีกเลี่ยงลักษณะความสามารถที่ต่ำ

Nelson, Organ and Bateman (1993, pp.141-142) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเกี่ยวข้องกับความเก่ง การแข่งขัน จุดมุ่งหมายที่ท้าทาย การมุ่งหน้าไม่ลดละ และการอยากจะได้ชัยชนะ

Atkinson (1996, pp.240-241) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล เมื่อการกระทำนั้นถูกประเมินเปรียบเทียบกับมาตรฐานสูงสุด ผลจากการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งถ้าหากเป็นความสำเร็จในงานที่ยากและท้าทาย หรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ

Wade & Tavris (1998, p. 438) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการเป็นผู้ครอบครองความยากที่ท้าทาย (Master Difficult Challenges) การแสดงออกที่เด่นกว่าผู้อื่น (To Outperform Other) และการพบกับพบกับมาตรฐานความเป็นเยี่ยมซึ่งประกอบด้วย ความต้องการความฉลาด (To Excel) ความพิเศษในการแข่งขันกับบุคคลอื่น นั่นคือเป็นความปรารถนาที่จะเป็นคนเก่งและพิเศษกว่าบุคคลอื่น

สรุป ไควว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ตนเองปฏิบัติอยู่ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามคิดสรรวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ ต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน พลังที่กระตุ้นหรือผลักดันให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4.2 องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พรรรณี ชูชัยเจนจิต (2538, หน้า 513-515) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้ 1) เป็นคนที่มีความมานะบากบั่น พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ 2) เป็นผู้ทำงานมีแผน 3) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังสูง ส่วนลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้ 1) เป็นผู้ทำงานไม่มีเป้าหมาย 2) ตั้งเป้าหมายในวิถีทางที่จะเลี่ยงความล้มเหลว ตั้งเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป ตั้งเป้าหมายง่าย ๆ ไว้เพื่อป้องกันไม่ให้ผิดหวัง ส่วนพวกที่ตั้งไว้ยากเกินไปนั้นเพราะรู้ว่าอาจจะต้องล้มเหลวเพราะการทำงานยากรักษาหน้าตัวเองได้ดีกว่า 3) ตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ

เพราะพรรรณ เป็ลี่ยนภู่ (2542, หน้า 325-326) กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้ที่แสดงความกล้าเสี่ยงที่จะทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่กลัวผิด ชอบแข่งขัน เพื่อเอาชนะอุปสรรค มีความทะเยอทะยาน มีความพยายาม มีกำลังใจจะเอาชนะความเบื่อหน่ายและความเหนื่อย 2) ลักษณะทางสังคมคือต้องการความมีชื่อเสียงในสังคม 3) ด้านความต้องการทำกิจกรรมให้มีมาตรฐานสูงสุด ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีนั้น เพื่อให้มีมาตรฐานสูงสุด 4) ทศนะคติเกี่ยวกับความสำเร็จ พยายามทำในสิ่งที่ยาก ๆ ให้สำเร็จอย่างดี 5) ความเป็นอิสระเช่น ต้องการความเป็นอิสระในการทำ

กิจกรรมต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เป็นตัวของตัวเอง ดำเนินการตามการตัดสินใจของตนเอง การเป็นที่แปลกจากคนอื่น ๆ หรือมีสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนผู้อื่น 6) ความรู้สึกผิด จะรู้สึกไม่สบายใจ 7) ความต้องการความรู้ อยากได้ความรู้อย่างมีความเข้าใจและสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ 8) จุดมุ่งหมายในชีวิตเป็นผู้ที่มีความหวัง ต้องการความสำเร็จในชีวิต ต้องการรางวัลยิ่งใหญ่ในอนาคตมากกว่ารางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน 9) เป็นผู้ที่ให้ความใส่ใจกับความเป็นไปได้ของความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ สามารถทำนายสถานการณ์ได้อย่างเฉียบแหลม

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, หน้า 140) กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีความบากบั่น พยายาม อุตทน เพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) ต้องการงานให้ดีที่สุด โดยเน้นถึงมาตรฐานที่ดีที่สุดของความสำเร็จ 3) ชอบความท้าทายของงาน โดยมุ่งทำงานที่สำคัญให้ประสบความสำเร็จ 4) ชอบแสดงออกถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน 5) ชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ 6) ทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นขั้นต้น และมีการวางแผน 8) ชอบยกเหตุผลมาประกอบคำพูดเสมอ 9) อยากให้ผู้อื่นยกย่องว่าทำงานเก่ง

สุพจน ลินสุวงค์วัฒน (2547, หน้า 42) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมซึ่งเป็นองคประกอบ ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) ความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการ ที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ โดยการตั้งความหวังไว้สูง 2) ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกของนิสัยบุคคลที่เต็มใจ เอาใจใส่ และตั้งใจจริง อาสาทำงานที่ตนถนัด และทันทีที่ได้รับมอบหมาย 3) ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำในสิ่งที่เป็นไปได้ 4) ความรับผิดชอบตอตนเอง หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่รักษาสีทธิ หน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัด 5) การรู้จักวางแผนงาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีแบบแผน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด 6) มีเอกลักษณ์ หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยของบุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง สูง ไม่ชอบเลียนแบบใคร

มณฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550, หน้า 18) สามารถสรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้ คือ 1) มีความกล้าเสี่ยงพอสมควร 2) มีความทะเยอทะยานสูง 3) มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของตนเองไว้ค่อนข้างสูง 4) มีความพยายามเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ 5) มีความอดทนปฏิบัติงานที่ยากได้เป็นเวลานาน

- 6) มีความภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความเสียใจเมื่อประสบความล้มเหลว
 7) มีความมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
 8) ไม่เชื่อเรื่องโชดชะตา 9) ชอบแข่งขันกับมาตรฐาน เพื่อที่จะทำให้งานของตนเองดียิ่งขึ้น หรือสูงกว่ามาตรฐาน 10) เลือกร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก 11) รู้สึกว่า เวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 12) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต 13) มีเอกลักษณ์เฉพาะตนไม่ชอบลอกเลียนแบบ 14) ทำสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีที่สุด

วัชรินทร์ พรหมโมก (2556, หน้า 22) สามารถสรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้ กล้าเสี่ยงพอควร ขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรอบรู้ในการตัดสินใจและติดตามการตัดสินใจ และความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า

Mc Clelland (1961 อ้างถึงใน พิณกาน ภัทเศรษฐ์ 2551, หน้า 20-21) กล่าววว่า คุณลักษณะของผู้ที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร คือ เป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลว อย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลด้วยความสามารถของตน ไม่หวังพึ่งโชดชะตา มุ่งที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่มีความยากลำบากพอสมควร โดยใช้ความสามารถของตนเองและเมื่อการทำงานดังกล่าวลุล่วงไปได้ จะเกิดความพอใจมาสู่ตน เพราะสิ่งที่จะสำเร็จได้ด้วย ความตั้งใจจริง และทำงานจริงของตนไม่ใช่เกิดจากโอกาสหรือ สิ่งมหัศจรรย์ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ต้องเสี่ยง นั่นคือจะเลือกงานง่าย ๆ เนื่องจากกลัวความล้มเหลว หรืออาจจะเลือกงานที่ ยากมากๆ ทั้งๆ ที่รู้ว่าไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จแต่หวังว่าโชคน่าจะเข้าข้างตน

2. มีความกระตือรือร้น นั่นคือเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นพยายามหรือชอบทำงานที่ท้าทายความคิดความสามารถ ชอบกระทำการใหม่ ๆ ที่จะทำให้ตนรู้สึกได้ว่า ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็ง ในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายหรือช่วยย้วยุความสามารถของตน และ เมื่อบรรลุงานดังกล่าวแล้วจะเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ดังนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวันแต่ขยันขันแข็งเฉพาะงานที่

ต้องใช้สมองหรือเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง นั่นคือ เป็นผู้ที่ทำอะไรเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มีจุดมุ่งหมายที่รางวัลหรือชื่อเสียง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้หน้าที่และภารกิจของตนเอง โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเองไม่ใช่เพื่อหวังคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้อื่น ต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจที่แน่ชัด นั่นคือ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลที่เกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำของตน และพยายามที่จะพัฒนาหรือกระทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีกเมื่อทราบผลการกระทำของตนเองอย่างแน่ชัด

5. มีการรู้จักการวางแผน นั่นคือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาวมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นการณ์ไกลกว่า

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน นั่นคือเป็นผู้ที่มักจะเลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

Guilford (1959, pp. 437-439) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องประกอบด้วย 1) ความทะเยอทะยานทั่วไป คือ ปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ 2) มีความเพียรพยายาม ได้แก่ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ 3) มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

Lindgren (1967, pp. 31-34) พบว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะมีความทะเยอทะยาน มุ่งแข่งขันและพยายามปรับตัวให้ดีขึ้น

Mehrabian (1968, pp. 493-502) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดแนวโน้มความต้องการความสำเร็จกับกลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย จำนวน 339 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบและใช้คำถาม จำนวน 34 ข้อ เพื่อใช้จำแนกระหว่างผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ถ้าผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเชิงบวก แสดงว่ามีแนวโน้มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และจากการศึกษานี้สามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดังนี้ 1) ความเป็นอิสระในการทำงาน ชอบที่จะ

รับผิดชอบทำงานนั้นให้สำเร็จ โดยตัวเองคนเดียวมากกว่าทำหลายคน 2) เลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม 3) มีความต้องการความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่ทำเพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและมีความสุขเมื่อทำสำเร็จ 4) เลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสมและมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอ ๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง 5) เลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อนและเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวว่าจะออกมาดีหรือไม่ดี เพื่อตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 6) เลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง 7) สามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นอย่างเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอ เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จในงาน 8) ผูกพันกับอนาคต มากกว่าอดีตและปัจจุบัน มองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่จะได้รับในระยะยาว และเชื่อว่าจะต้องดีกว่าที่ผ่านมา

Herman (1970, p. 354) ได้รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้ 1) มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration Level) 2) มีความหวังในระดับที่สูงมากกว่าตนเองจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำ นั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส (Risk-Taking Behavior) 3. มีความพยายามที่จะไปสู่สถานะที่สูงขึ้น (Upward Mobility) 4) อดทนปฏิบัติงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence) 5) เมื่อถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนในระหว่างที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ ก็จะพยายามทำ ต่อไปให้สำเร็จ (Task Tension) 6) รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Time Perception) 7) คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก (Time Perception) 8) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก (Partner Choice) 9) พยายามปฏิบัติงานของตนให้ดี เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น (Recognition Behavior) 10) พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้ได้ตามเป้าหมาย (Achievement Behavior)

Spence & Helmreich (1983 quote in Beck, 1990, pp. 304-305) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เรียกว่า “The Spence-Helmreich Model” โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่องาน คือ ความพึงพอใจที่ได้ทำงาน ทำให้พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถและต้องการให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด 2) ความต้องการเผชิญงานยากเป็นความต้องการงานที่ท้าทาย

ความสามารถในบางครั้งเมื่อทำงานที่ง่ายบุคคลก็จะพอใจที่ได้ทำเท่านั้น แต่ยังไม่คิดว่างานนั้นสมบูรณ์แล้ว เขาจะรู้สึกภูมิใจยิ่งขึ้นเมื่อได้ทำงานที่ยาก 3) ความต้องการการแข่งขันเป็นความชอบในการที่จะแข่งขันเพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ และเพื่อต้องการให้ได้ชัยชนะ

สรุปองค์ประกอบโมเดลการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามตาราง 9

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 9 องค์ประกอบโมเดลการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

องค์ประกอบโมเดลการวัด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	พรณี ชูชัยเจนนิต(2538)	เพราพรธณ เป็ลียนฎุ (2542)	พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ (2542)	สุพจน ลินสูงศัฒน (2547)	มันติรา เกิดพิพัฒน์ (2550)	Mc Clelland (1961)	Herman (1970)	Spence & Helmreich(1983)	Mehrbian(1968)	Guilford(1959)	Lindgren (1967)	รวม	ร้อยละ
1. ความกล้าเสี่ยง		✓		✓	✓	✓			✓			5	45.5
2. มีทักษะในการจัดระบบงาน						✓						1	9.1
3. ความทะเยอทะยาน		✓		✓			✓			✓	✓	5	45.5
4. ตั้งระดับความคาดหวังสูง	✓	✓	✓				✓					4	36.4
5. อดทน	✓		✓				✓	✓	✓	✓		6	54.5
6.การวางแผน	✓		✓	✓	✓	✓						5	45.5
7. เลือกเพื่อนที่มีความสามารถ							✓					1	9.1
8. ความรอบคอบการตัดสินใจ ทราบการตัดสินใจ					✓	✓						2	18.2
9. ชยันขันหมั่นเพียร					✓					✓		2	18.2
10.ทำงานให้เสร็จตามความ พอใจไม่ใ้ใครบงการ มีอิสระ		✓							✓			2	18.2
11.เมื่องานถูกขัดขวางจะ พยายามทำให้เสร็จ							✓					1	9.1
12.มุ่งพยายามทำงานให้สำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว		✓	✓				✓					3	27.3
13.คิดว่าทุกสิ่งสำเร็จได้ด้วย ความตั้งใจ		✓										1	9.1
14.ต้องการมีชื่อเสียงในสังคม	✓		✓				✓					3	27.3
15. ความรู้สึกผิด		✓										1	9.1
16.ความต้องการความรู้		✓										1	9.1
17.ต้องการความสำเร็จในชีวิต		✓					✓	✓				3	27.3

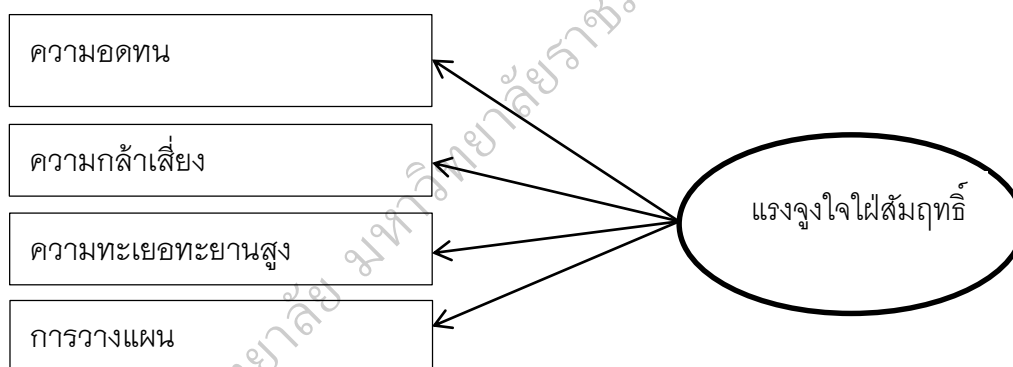
ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบโมเดลการวัด แรงจูงใจไฟฟ้ลัมฤทธิ์	พรรัตน์ ชูชัยเจนจิต(2538)	เพราพรพรณ เป็ลยหนุ่ (2542)	พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ (2542)	สุพจน ลินสงศวัดฒน (2547)	มณศักรก เกิดพิพฒน (2550)	Mc Clelland (1961)	Herman (1970)	Spence & Helmreich(1983)	Mehrabian(1968)	Guilford(1959)	Lindgren (1967)	รวม	ร้อยละ
18.ชอบแสดงออกถึงความ รับผิดชอบกับงาน			✓	✓				✓				3	27.3
19.ชอบแสดงออกถึงความคิด สร้างสรรค์			✓									1	9.1
20. ชอบยกเหตุผลมาประกอบ คำพูด			✓									1	9.1
21.ความกระตือรือร้น				✓		✓						2	18.2
22. มีเอกลักษณ์				✓								1	9.1
23.รับผิดชอบต่อตนเอง				✓		✓						2	18.2
24.เวลาไม่หยุดนิ่ง							✓					1	9.1
25. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต							✓		✓			2	18.2
26. พฤติกรรมมีเป้าหมาย									✓			1	9.1
27.พฤติกรรมมุ่งแข่งขันกับ มาตรฐาน								✓	✓		✓	3	27.3
28.จะรอรับผลระยะยาว									✓			1	9.1

จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากนักวิชาไทยและต่างประเทศ พบว่ามีองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เชิงทฤษฎีจำนวน 28 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 5 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

- องค์ประกอบที่ 1 ความอดทน
- องค์ประกอบที่ 2 ความกล้าเสี่ยง
- องค์ประกอบที่ 3 ความทะเยอทะยานสูง
- องค์ประกอบที่ 4 การวางแผน

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดพลังอำนาจได้ดัง ภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความอดทน

นิยามความอดทน มีผู้ให้นิยามดังนี้ สมสุดา ผู้วัฒน์ และอัจฉรา ณะมัย (2543, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความอดทนว่า หมายถึง ความเข้มแข็งของจิตใจของบุคคลในการที่จะละทิ้งความชั่ว การกระทำความดี และทำจิตใจให้ผ่องใสอยู่ เสมอแม้จะ

กระทบกระทั่งสิ่งไม่พึงปรารถนาก็ตามจันทร์ดี ถนนมคทาย (2539, หน้า 12) ให้ความหมายของความอดทนว่า หมายถึงการทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค สามารถควบคุมการกระทำ ของตนให้อยู่ในขอบเขตที่สังคมยอมรับโดยใช้สติปัญญาควบคุมไปด้วย ส่วนขนิษฐา สาสิทธิ์ (2537, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของความอดทนว่า หมายถึง ความเข้มแข็ง ความหนักแน่นของจิตใจ สามารถยืนหยัดต่อสู้กับการกระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะต้องมีความอดทนทั้งทางร่างกายและจิตใจ และโชติ จินตแสวง (2542, หน้า 97) ให้ความหมายของความอดทน หมายถึง การรักษาภาวะปกติของตนไว้ได้ไม่ว่าจะถูกกระทบกระทั่งด้วยสิ่งที่พอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งมีลักษณะของการอดทน ดังนี้ 1) อดทนต่อความทุกข์ทรมาน เป็นการอดทนต่อความไม่สบายกายไม่สบายใจและการเจ็บไข้ได้ป่วย 2) อดทนต่อความยากลำบาก เป็นความอดทนต่อ ธรรมชาติและการยังชีพ 3) อดทนต่อความเจ็บใจ เป็นการอดทนต่อความไม่ยุติธรรม 4) อดทนต่ออำนาจของกิเลส เป็นการอดทนต่อสิ่งชั่วร้ายหรือความปรารถนาซึ่งเป็นสิ่งให้ เกิด ความอยากได้ สอดคล้องกับมารศรี กลางประพันธ์ (2548, หน้า 14) ความอดทน หมายถึง ลักษณะของความเข้มแข็ง มั่นคง และความหนักแน่นของจิตใจ เมื่อมีสิ่งทั้งดีและไม่ดีมากระทบต่อร่างกายและจิตใจก็ยังคงสามารถรักษาสภาพความสงบของจิตใจ เอาไว้ได้ ทั้งนี้เพื่อนำตนเองให้ผ่านพ้น ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ ความสำเร็จ ในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบตลอดจนบรรลุถึงความดั่งใจได้ด้วยความอดทน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ 1) ความอดทนทางใจ ได้แก่ ความอดทนต่อการกระทบกระทั่งช่วยให้เจ็บใจและความอดทนต่อ กิเลส คือความโกรธและความโลภ 2) ความอดทนทางกาย ได้แก่ ความอดทนต่อความลำบากในการทำงานหรือการเรียน และความอดทนต่อความทุกข์ทรมานทางกาย ความเจ็บปวด ความเหนื่อย ความหิว

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการความอดทนดังนี้ ความอดทน หมายถึง ความเข้มแข็งของจิตใจของบุคคล ไม่อ่อนไหวต่อคำชมหรือคำนิทา จะยืนหยัดต่อสู้กับการกระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน สามารถอดทนต่อความลำบากในการทำงานที่ยากและจะทำงานให้สำเร็จ มีความอดทนต่อความทุกข์ทรมานทางกาย ความเจ็บปวด ความเหนื่อย อดทนต่อการช่วยให้เจ็บใจและความอดทนต่อกิเลส ความโกรธและความโลภได้ นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีมีความเข้มแข็งของจิตใจไม่อ่อนไหวต่อคำชมหรือคำนิทา 2) ผู้บริหารสตรีจะยืนหยัดต่อสู้กับการ

กระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน 3) ผู้บริหารสตรีสามารถอดทนต่อความลำบากในการทำงานที่ยากและจะทำงานให้สำเร็จ 4) ผู้บริหารสตรีมีความอดทนต่อความทุกข์เวทนาทางกาย ความเจ็บปวด ความเหนื่อย 5) ผู้บริหารสตรีอดทนต่อการขู่ข่มให้เจ็บใจและความอดทนต่อ กิเลส ความโกรธและความโลภได้

3.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความกล้าเสี่ยง

นิยามกล้าเสี่ยง มีผู้ให้นิยามดังนี้สุพจน สิ้นสูงศวีฒน (2547, หน้า 42) กล่าวว่าความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำในสิ่งที่เป็นไปได้ ส่วนมณฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550, หน้า 18) กล่าวว่าความกล้าเสี่ยงพอสมควร หมายถึงเป็นคนที่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ อย่างเด็ดเดี่ยว มุ่งที่จะทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ Mc Clelland (1961 อ้างถึงในพิณพาน ภัทเศรษฐ์, 2551, หน้า 20-21) กล่าวว่าความกล้าเสี่ยง คือ เป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลวอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลด้วยความสามารถของตน ไม่หวังพึ่งโชคชะตา มุ่งที่จะกระทำกิจการใด ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่มีความยากลำบากพอสมควร โดยใช้ความสามารถของตนเองและเมื่อการทำงานดังกล่าวลุล่วงไปได้ จะเกิดความพอใจมาสู่ตน เพราะสิ่งที่สำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริง และทำงานจริงของตนไม่ใช่เกิดจากโอกาสหรือสิ่งมหัศจรรย์ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำที่มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ต้องเสี่ยง นั่นคือจะเลือกงานง่าย ๆ เนื่องจากกลัวความล้มเหลว หรืออาจจะเลือกงานที่ ยากมากๆ ทั้งๆ ที่รู้ว่าไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จแต่หวังว่าโชคหน้าจะเข้าข้างตน สอดคล้องกับ วลัยรินทร์ พรหมโมก (2556, หน้า 22)กล่าวว่า กล้าเสี่ยงพอสมควร หมายถึง เป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าเผชิญกับสิ่งที่สำเร็จหรือความล้มเหลว

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการความกล้าเสี่ยง ดังนี้ ความกล้าเสี่ยงเป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลวอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลด้วยความสามารถของตน ไม่หวังพึ่งโชคชะตา มุ่งที่จะกระทำกิจการใด ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว นิยามดังกล่าวกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิดทำให้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญ 2) ผู้บริหารสตรีกล้าทำงานที่ยากให้ประสบผลสำเร็จ 3) ผู้บริหารสตรี

กล้าตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานและกล้ารับผิดชอบ 4) ผู้บริหารสตรีกล้าเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลว อย่างเด็ดเดี่ยว 5) ผู้บริหารสตรีมุ่งที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จ มากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

ความทะเยอทะยานสูง

นิยามของความทะเยอทะยาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายตามดั่งนี้ มาริสา รัฐปตย (2532, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความทะเยอทะยานว่า หมายถึง การแสดงออก ของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนสำเร็จ โดยการตั้งความคาดหวังไวสูง มุ่งมั่นที่จะ ทำสิ่งที่ต้องการให้โตเพื่อให้อาชีพหรือความเป็นอยู่ของตนสูงขึ้นดี เตนเหนือคนอื่น ให้คนอื่นรู้จักด้วย ผลงาน เลือกทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน หรือผลความชำนาญและต้องการมีชัยชนะเมื่อมีการแข่งขัน สอดคล้องกับสมิต อาชนิจกุล (2535, หน้า 171) ได้ให้ความหมายของความทะเยอทะยานว่าหมายถึง แรงปรารถนา แรงอธิษฐาน แรงตั้งใจอันแน่วแน่ แรงกิเลสตัณหา ฯลฯ อันเป็นเครื่องที่ กระตุ้นให้เรากะทำการใด ๆ ไปสู่จุดหมายที่เรา ต้องการสุดแต่จะเป็นทางบวกหรือทางลบ คนที่มีความทะเยอทะยานมากจะยอมเอาชีวิต เขแลกเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา สอนคนที่มี ความทะเยอทะยานน้อยก็มักจะท้อแท้ทำอะไรไม่คอยสำเร็จ ทำนองเดียวกับ สมชาติ กิจยรรยง (2546, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของความทะเยอทะยานว่า หมายถึง ความฝันที่จะประสบความสำเร็จ ความกระตือรือร้นมีพลังต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ประการใดก็ตาม นอกจากนี้ พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความ ทะเยอทะยานว่า หมายถึง ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความปรารถนา ซึ่งต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ ของบุคคลที่มีในระดับความตั้งใจแตกต่างกัน สุพจน สินสูงสวัสดิ์ (2547, หน้า 42) ได้ให้ความหมายความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ โดยการตั้งความหวังไวสูง และสุธาสินี ศรีเที่ยงตรง (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายความทะเยอทะยานหมายถึง สิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระทำการใด ๆ ที่ต้องการจะให้ตน ไปสู่จุดหมายที่ต้องการ โดยมีการตั้งความหวัง มีความกระตือรือร้น มานะพยายาม เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

สรุปความหมายของความทะเยอทะยานสูง ที่ได้มีผู้ให้ความหมายไวต่าง ๆ พอจะ สรุปได้ว่า ความทะเยอทะยานสูง หมายถึง การแสดงออกจะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ ที่ต้องการจะให้ตนไปสู จุดมุ่งหมายที่ต้องการ มีการตั้ง ความหวัง มีความกระตือรือร้น ความสนใจที่จะประสบความสำเร็จสูง มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต องการให้ได้เพื่อให้ฐานะหรือ ความเป็นอยู่ของตนสูงขึ้นดีเหนือคนอื่น ๆ จะเลือกทำ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน หรือฝักความชำนาญและต้องการมีชัยชนะเมื่อมีการ แข่งขัน จะแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการ ที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ นิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีจะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใด ๆ ที่ต้องการจะให้ตนไปสู จุดมุ่งหมายที่ต้องการ 2) ผู้บริหารสตรีมีการตั้งความหวัง มีความกระตือรือร้น ความสนใจที่จะประสบความสำเร็จสูง 3) ผู้บริหารสตรี มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้ได้เพื่อให้ฐานะหรือความ เป็นอยู่ของตนสูงขึ้นดีเหนือคนอื่น ๆ 4) ผู้บริหารสตรีจะเลือกทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การแข่งขันหรือฝักความชำนาญและต้องการมีชัยชนะเมื่อมีการแข่งขัน 5) ผู้บริหารสตรีจะ แสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการ ที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ

3.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

การวางแผน

นิยามการวางแผน มีผู้ให้นิยามการวางแผนไว้ดังนี้ กรมสามัญศึกษา (2541, หน้า 1) ได้ให้ ความหมายการวางแผน หมายถึง การวางแผนเป็นการดำเนินการวางแผนในโรงเรียนที่มีการจัดลำดับขั้นตอน กิจกรรม รวมทั้งบทบาท หน้าที่ และ ความสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งในรูปของหน่วยงานรับผิดชอบ การวางแผนใน โรงเรียน คณะกรรมการวางแผน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวางแผนใน แต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม ชัดเจน และเป็นระบบ ชีววัฒน นิจนตร (2542, หน้า 3) กล่าวว่า การวางแผน เป็นการเตรียมการล่วงหน้าที่จะทำ กิจกรรมหรือดำเนินการอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และวัตถุประสงค์ของ การวางแผนก็คือ การแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 6) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง วิธีการตัดสินใจล่วงหน้า เพื่ออนาคตขององค์กรซึ่งเป็นการกำหนดในทางเลือก ว่าจะให้ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร มีขั้นตอน ดำเนินงานการใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ การวางแผน ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ต่าง ๆ 2) การกำหนดแนวทางการกระทำหรือแผนงานต่าง ๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ เพื่อที่จะให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์เหล่านั้น สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, หน้า 110-112) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การวางแผน เป็นกิจกรรม ทางการบริหาร โดยมีกระบวนการที่กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต แล้วกำหนดการพัฒนาในอนาคต ที่เป็นไปได้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตาม “แผน” ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และบรรลุความสำเร็จโดยมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต 2) เป็นการกระทำ 3) เป็นวิถีทางการกระทำที่ต่อเนื่องกันไปจนสำเร็จตามเป้าหมาย รังสรรค์ มณีเล็ก (2549, หน้า 3) กล่าวว่า การวางแผน เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นกระบวนการคิด กอปรลงมือปฏิบัติ และการดำเนินงานดี ๆ นั้น หากมีการวางแผนดีแล้ว ก็เปรียบเสมือน การดำเนินงานนั้นได้สำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง สมิต สัจฉกร (2550, หน้า 13) กล่าวถึงความหมายของการวางแผนไว้ว่า การวางแผนเป็นการจัดเตรียมเพื่อที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้ล่วงหน้า โดยมีการจัดแบ่งขั้นตอน จัดลำดับชั้นของงาน หรือกำหนดวิธีการทำงาน พร้อมกำหนดเวลาที่ต้องการใช้เพื่อการทำงาน และการวางแผนจะทำให้ การบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เกษมณี ชัยสิทธิ์วาทีน (2553, หน้า 15) การวางแผนเป็นการกำหนดทางเลือกหรือแนวทางตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด โดยการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปความหมายของการวางแผนไว้ว่าการวางแผน หมายถึง เป็นการ จัดเตรียมเพื่อที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้ล่วงหน้า โดยมีการจัดแบ่งขั้นตอน จัดลำดับชั้นของงาน การกำหนดทางเลือกหรือแนวทางตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด โดยการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด นิยามดังกล่าว กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ การวางแผน ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีจะมีการจัดเตรียมเพื่อที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้ล่วงหน้าไว้เสมอ 2) ผู้บริหารสตรีจะมีการจัดแบ่งขั้นตอน จัดลำดับชั้นของ

งานไว้อย่างชัดเจนเพื่อจะได้อธิบายให้ผู้บังคับบัญชาให้เข้าใจ 3) ผู้บริหารสตรีมักจะมี การกำหนดทางเลือกหรือแนวทางตัดสินใจไวล่วงหน้า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสตรีจะมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผล คุ่มความมากที่สุด 5) ผู้บริหารสตรี มีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุง แก้ไขให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความอดทน ความกล้าเสี่ยงพอสมควร ความทะเยอทะยาน การวางแผน ในโมเดลการวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ดังตาราง 10

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 10 นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบในโมเดลการวัด
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

องค์ประกอบโมเดล การวัด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความอดทน	<p>ความเข้มแข็งของจิตใจของบุคคล ไม่อ่อนไหวต่อคำชมหรือคำนิินทา จะยืนหยัดต่อสู้กับการกระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน สามารถอดทนต่อความลำบากในการทำงานที่ยากและจะทำงานให้สำเร็จ มีความอดทนต่อความทุกขเวทนาทางกาย ความเจ็บปวด ความเหนื่อย อดทนต่อการยั่วยุให้เจ็บใจและความอดทนต่อ กิเลส ความโกรธและความโลภได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารสตรีมีความเข้มแข็งของจิตใจไม่อ่อนไหวต่อคำชมหรือคำนิินทา 2) ผู้บริหารสตรีจะยืนหยัดต่อสู้กับการกระทบกระทั่งของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน 3) ผู้บริหารสตรีสามารถอดทนต่อความลำบากในการทำงานที่ยากและจะทำงานให้สำเร็จ 4) ผู้บริหารสตรีมีความอดทนต่อความทุกขเวทนาทางกาย ความเจ็บปวด ความเหนื่อย 5) ผู้บริหารสตรีอดทนต่อการยั่วยุให้เจ็บใจและความอดทนต่อ กิเลส ความโกรธและความโลภได้

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบโมเดล การวัด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความกล้าเสี่ยง	เป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิด กล้า ทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญกับ ความสำเร็จหรือความล้มเหลว อย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลด้วย ความสามารถของตน ไม่หวังพึ่ง โชคชะตา มุ่งที่จะกระทำกิจการใด ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อ หลีกเลี่ยงความล้มเหลว	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มี ความกล้า กล้าคิดทำให้สิ่ง ใหม่เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ เจริญ 2) ผู้บริหารสตรีกล้า ทำงานที่ยากให้ประสบ ผลสำเร็จ 3) ผู้บริหารสตรีกล้า ตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน และกล้ารับผิดชอบ 4) ผู้บริหารสตรีกล้าเผชิญ กับความสำเร็จหรือความ ล้มเหลว อย่างเด็ดเดี่ยว 5) ผู้บริหารสตรีมุ่งที่จะ กระทำกิจการใด ๆ ให้ สำเร็จ มากกว่าทำเพื่อ หลีกเลี่ยงความล้มเหลว

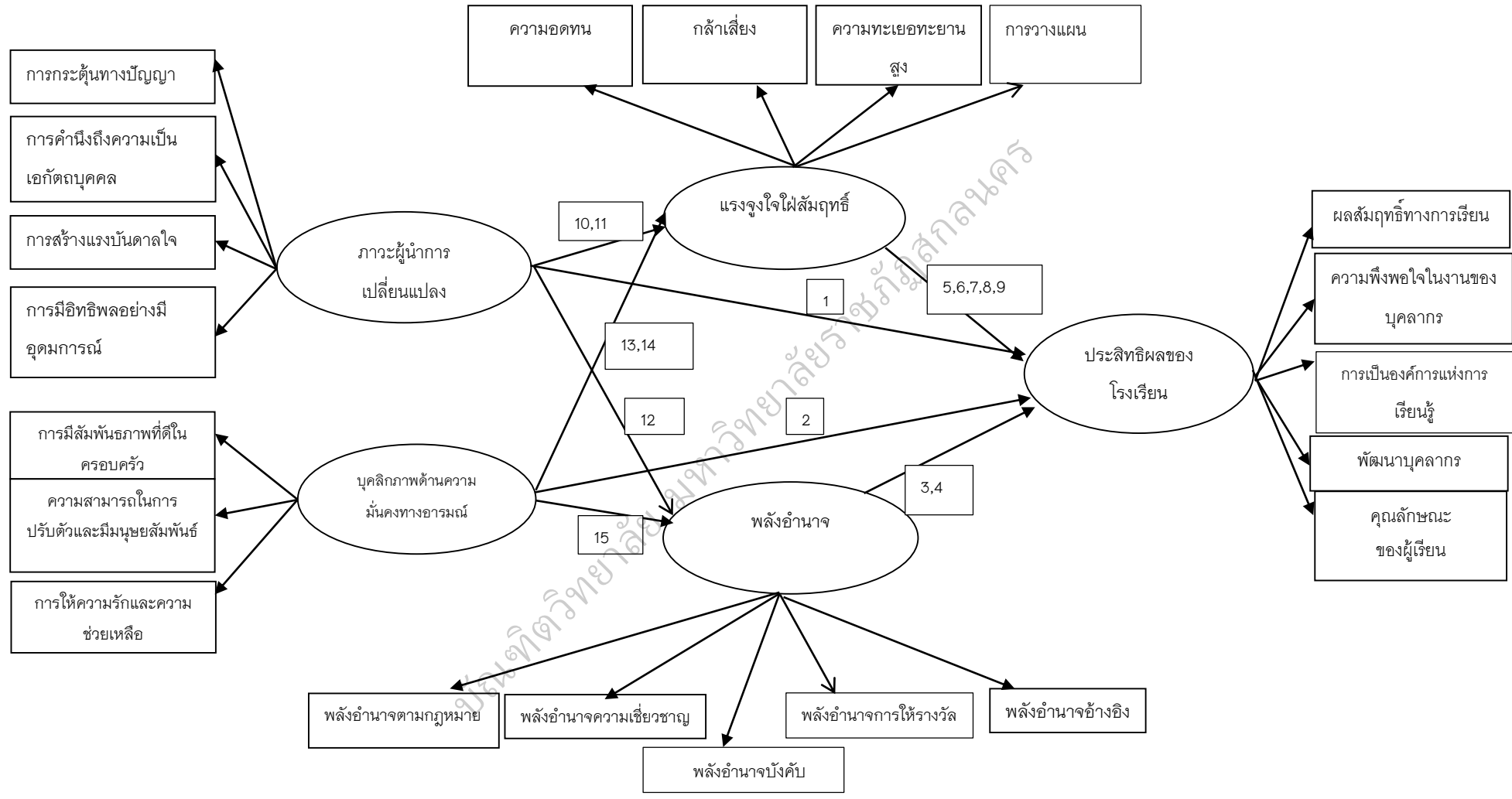
ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบโมเดล การวัด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
<p>ความ ทะเยอทะยานสูง</p>	<p>การแสดงออกจะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการใดๆ ที่ต้องการจะให้ตนไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ มีการตั้ง ความหวัง มีความกระตือรือรณ ความฝ่าฝืนที่จะประสบ ความสำเร็จสูง มุ่งมั่นที่จะทำสิ่ง ที่ต้องการให้ใดเพื่อให้ฐานะหรือ ความпенอยู่ของตนสูงขึ้น ดีเด่นเหนือคนอื่นๆ จะเลือกทำ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การแข่งขัน หรือฝกความ ชำนาญและต้องการมีชัยชนะ เมื่อมีการแข่งขัน จะแสดงออกของลักษณะนิสัย บุคคลที่มีความต้องการ ที่จะให้ตนเองประสบ ความสำเร็จ</p>	<p>1) ผู้บริหารสตรีจะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการใดๆ ที่ต้อง การจะให้ตนไปสู่ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ 2) ผู้บริหารสตรีมีการตั้งความหวัง มี ความกระตือรือรณ ความฝ่าฝืนที่จะ ประสบความสำเร็จสูง 3) ผู้บริหารสตรี มุ่งมั่นที่จะทำสิ่ง ที่ต้องการให้ใดเพื่อให้ฐานะหรือความ пенอยู่ของตนสูงขึ้นดีเด่นเหนือคนอื่นๆ 4) ผู้บริหารสตรีจะเลือกทำกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการแข่งขันหรือฝกความ ชำนาญและต้องการมีชัยชนะเมื่อมีการ แข่งขัน 5) ผู้บริหารสตรีจะแสดงออกของ ลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการ ที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ</p>

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบโมเดล การวัด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การวางแผน	<p>เป็นการจัดเตรียมเพื่อที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้ล่วงหน้า โดยมีการจัดแบ่งขั้นตอน จัดลำดับขั้นของงาน การกำหนดทางเลือกหรือแนวทางตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้ได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด โดยการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้บริหารสตรีจะมีการจัดเตรียมเพื่อที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้ล่วงหน้าไว้เสมอ 2) ผู้บริหารสตรีจะมีการจัดแบ่งขั้นตอน จัดลำดับขั้นของงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อจะได้อธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ 3) ผู้บริหารสตรีมักจะมีการกำหนดทางเลือกหรือแนวทางตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสตรีจะมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด 5) ผู้บริหารสตรี มีกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด

จากผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอร่างกรอบแนวคิดโมเดลสมมติฐาน รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ร่างกรอบความคิดในการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

หมายเหตุ

1. แทนผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553)
2. แทนผลการวิจัยของ รัชนก แสงกาญจน์ (2548)
3. แทนผลการวิจัยของ สาวิตรี อุ่มจางวาง (2550)
4. แทนผลการวิจัยของ วณิภา ปรียานนท์ (2545)
5. แทนผลการวิจัยของ Davis (1977)
6. แทนผลการวิจัยของ Rhee (1993)
7. แทนผลการวิจัยของ Bartholomew(1996)
8. แทนผลการวิจัยของ Baron & Greenberg (1990)
9. แทนผลการวิจัยของ ปรียา คงฤทธิศึกษากร(2534)
10. แทนผลการวิจัยของ นิมนวล โยคิน (2555)
11. แทนผลการวิจัยของ อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552)
12. แทนผลการวิจัยของ สุมาลี อุดารักษ์ (2555)
13. แทนผลการวิจัยของ มัณฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550)
14. แทนผลการวิจัยของ อนิสรา ธานีสัตย์ (2549)
15. แทนผลการวิจัยของ สุกฤตา สีบาลเย็น (2553)