



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
จिरาพร ทาระกะจัด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

จิราพร ทาระกะจัด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT FOR SELF LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY

JIRAPORN THARAKAJAD

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

June 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จิราพร ทาระกะจัด

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาทโร เฟ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาทโร เฟ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตา และเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาทุก ท่านที่เอื้อเฟื้อ ส่งเสริม สนับสนุน และกรุณาให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทาง ในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ คีษานีเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ที่ให้ความ อนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัย สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบ วิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อันดี งามเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เสริมสร้างสติปัญญา ให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุสำเร็จตามประสงค์

จิราพร ทาระกะจัด

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	จิราพร ทาระกะจัด
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.51–0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.32–0.74 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.00$, $df = .00$, $p\text{-value} = 1.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$, $RMR = 0.00$, $RMSEA = 0.00$) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.79–1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มี

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจ รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การคิดสร้างสรรค์ และการจัดการตนเอง ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.093 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) มีค่าสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.087$) และด้านการคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.083$) ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจภายนอก และ 2) ด้านการจัดการตนเอง ได้แก่ การบริหารเวลา การสังเกตตนเอง และการตั้งเป้าหมาย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ความต้องการจำเป็น

TITLE	Needs Assessment for Self Leadership Developmentt of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Jiraporn Tharakajad
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Assoc. Prof. Dr. Wanphen Nanthasri
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The objective of this study was to assess the needs for self-leadership developmentt of school administrators. The participants of the study comprised 322 administrators and teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 in academic year 2022, They were selected using multi-stage random sampling. The instruments used in data collection included a set of 5-rating scale questionnaires, which the part of current state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discriminative power index ranged between 0.51–0.91 and reliability value index at 0.99, and the desirable state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discriminative power index ranged between 0.32–0.74 and reliability value index at 0.96, and a set of questionnaires on self-leadership development. The statistical used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Need Index (PNI_{modified}) and confirmatory component analysis.

The findings were as follows.

1. Self-leadership of school administrators comprised four components, namely 1) self-awareness, 2) self-management, 3) motivation, and 4) creative thinking, which showed the suitability at the highest level. The self-leadership of school administrators congruent with the empirical data ($\chi^2 = 0.00$, $df = .00$, $p\text{-value} =$

1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMR = 0.00, RMSEA = 0.00) and indicated factor loading between 0.79–1.00 with statistical significance at .01. the factor obtained the highest loading was motivation, followed by self–awareness, creative thinking and self–management, respectively.

2. The current state of self–leadership of school administrators, in overall, was at high level, and the desirable condition of self–leadership of school administrators, in overall, was at the highest level.

3. The results of the needs assessment of self–leadership of school administrators, in overall indicated the priority need index (PNI_{modified}) at 0.093. When considering each aspect, It was found that motivation showed the highest need ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$), followed by self–management ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$), self–awareness ($PNI_{\text{modified}} = 0.087$) and creative thinking ($PNI_{\text{modified}} = 0.083$), respectively.

4. The guidelines for developing self–leadership of school administrators consisted of two components, namely 1) Motivation included extrinsic motivation and 2) Self–management included time management, self–observation and goal setting.

Keywords: Self-Leadership, Self Leadership Developmentt, Needs Assessment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ภาวะผู้นำตนเอง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเอง.....	13
ความหมายของภาวะผู้นำตนเอง.....	17
ความสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง.....	19
องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง.....	20
การตระหนักรู้ในตนเอง.....	25
การจัดการตนเอง.....	33
การสร้างแรงจูงใจ.....	40
การคิดสร้างสรรค์.....	45
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา.....	51
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	56
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	56
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	58
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น.....	58
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	63
วิธีดำเนินการวิจัย	63
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	64
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	68
ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	81
ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	82
4	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3.....	90
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	93
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	108

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	121
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	133
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	133
วิธีดำเนินการวิจัย.....	133
สรุปผลการวิจัย.....	135
อภิปรายผลการวิจัย.....	140
ข้อเสนอแนะ.....	144
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก.....	159
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	161
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	181
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	187
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	221
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	231

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง.....	22
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง.....	29
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการตนเอง.....	36
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ.....	43
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์.....	48
6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
7 แผนการดำเนินการวิจัย.....	87
8 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.....	91
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	93
10 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3.....	95
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3.....	96
12 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม.....	97
13 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง.....	99
14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการตนเอง.....	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	104
16 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์.....	105
17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม.....	108
18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง.....	110
19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการตนเอง.....	112
20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	116
21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์.....	118
22 การพัฒนาเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไปหา แนวทางพัฒนา.....	121

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้านการสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจภายนอก.....	123
24	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้านการจัดการตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการบริหารเวลา.....	124
25	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้านการจัดการตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการสังเกตตนเอง.....	126
26	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้านการจัดการตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการตั้งเป้าหมาย.....	127
27	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	223

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
2 รากฐานแนวคิด:โครงสร้างของภาวะผู้นำตนเอง	17
3 องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองตนเอง.....	25
4 องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง.....	30
5 องค์ประกอบการจัดการตนเอง.....	37
6 องค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจ.....	43
7 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์.....	49
8 ระยะเวลาในการวิจัย.....	86
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3.....	96

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นปัญหาหลักสำหรับองค์กรต่าง ๆ มาช้านานและในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เนื่องจากโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมมีค่าใช้จ่ายสูง องค์กรต่าง ๆ ได้เปลี่ยนความสนใจไปที่การริเริ่มการพัฒนาตนเองของผู้นำ เพื่ออำนวยความสะดวกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำ โดยการอาศัยรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร (Xueting Jiang and others, 2021, p. 239) การที่บุคลากรในองค์กรสามารถเป็นผู้นำได้ จะต้องสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการปรับตัวให้สามารถรับมือกับทุกเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้นั้น บุคลากรควรมีภาวะผู้นำตนเองอยู่ในตัว ซึ่งภาวะผู้นำตนเองนั้น เป็นกระบวนการของบุคคลผู้มีอำนาจในการชักจูงตนเองให้ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับการดำเนินกิจกรรมงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ชิสรา มีศีล, 2562, หน้า 2)

ภาวะผู้นำตนเองได้มีการศึกษาในต่างประเทศมากกว่า 30 ปี แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของภาวะผู้นำตนเองกับผลลัพธ์ทางบวกที่หลากหลายของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีสมรรถนะในตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิผลในการทำงาน ภาวะผู้นำตนเอง เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การเป็นผู้นำตนเอง เป็นแนวคิดของการจัดการตนเองที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเอง โดยมีรากฐานมาจากการวิจัยและทฤษฎีจากสาขาจิตวิทยา รวมทั้งทฤษฎีการควบคุมตนเอง ทฤษฎีปัญญาสังคม ทฤษฎีการจัดการตนเอง ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และจิตวิทยาเชิงบวก (Neck & Manz & Houghton, 2020 pp. 43–48) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อตนเอง เพื่อกำหนดทิศทางของตนเองและการจูงใจตนเองเพื่อปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้นภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิผลจะกระตุ้นให้บุคคลได้ค้นพบความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคล และวิธีการที่จะส่งเสริมสนับสนุนกลุ่ม องค์กร รวมทั้งความมีประสิทธิผลของบุคลากรและองค์กรสำหรับศตวรรษที่ 21 (Manz and Neck, 2003, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 106)

ดังนั้น ภาวะผู้นำตนเองจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของงาน มีองค์ประกอบจากการเริ่มต้นกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง มีการ กำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง มีการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน และมีการ ติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว โดยภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความ สามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น (จิตาวัลย์ อุ๋นกอง, 2560 หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับ Bryant and Kazan (2012, p. 11) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการตัดสินใจ และการมีความคิด สร้างสรรค์มากขึ้นแม้มีอุปสรรค พฤติกรรมที่เป็นลักษณะภาวะผู้นำตนเองเริ่มจากการ ตระหนักรู้ในตนเอง การกำหนดค่าเป้าหมาย การคิดบวก การสื่อสาร รวมถึงความสามารถ ในการรับและแสดงความคิดเห็น ภาวะผู้นำตนเองจึงมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร

ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม เพื่อรับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ทำให้ มีความภูมิใจในความสำเร็จ เพิ่มความสุข ลดความเครียด มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาในภาพรวมที่ทำให้บุคลากรมีความพร้อม ในการปรับปรุงตนเอง ทันต่อการทำงานรูปแบบใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต มีความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีม ทำให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน ในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่น ตลอดจนเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมในสถานศึกษา ทั้งนี้มีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำตนเอง แล้วจะเป็นพลังสำคัญ ร่วมกับผู้ร่วมงานในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (จิตาวัลย์ อุ๋นกอง, 2560 หน้า 1)

การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองมีหลายวิธี ได้แก่ การทำความรู้จักตนเอง การสร้าง วินัยในตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ และการมีผู้ให้คำปรึกษา (Dubrin, 1998, pp. 330–356) ซึ่งการมีภาวะผู้นำตนเองต้องเริ่มจากตนเอง รู้จักและปรับตนเองให้เป็นผู้ที่มี แนวคิดวิสัยทัศน์กว้างไกลต่างจากผู้อื่น มีความคิดก้าวไกลทันโลกทันเหตุการณ์ การพัฒนา ภาวะผู้นำตนเองไม่ใช่เป็นเรื่องไกลตัวหรือเริ่มทำเมื่อเป็นผู้บริหารแล้ว แต่ควรเรียนรู้และ ควรได้รับการพัฒนาตั้งแต่เนิ่น ๆ เพื่อให้การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความพร้อมทั้งด้าน ทักษะการทำงานและภาวะความเป็นผู้นำ หากองค์กรใดให้ความสำคัญเรื่องภาวะผู้นำ ตนเองแก่บุคลากรทุกระดับแล้ว องค์กรนั้นก็พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

ในทุกุระระดับเช่นกัน เนื่องจากศักยภาพภาวะผู้นำไม่สามารถทำได้หรือเรียนรู้ได้ในวันเดียว แต่ต้องอาศัยการพัฒนา ผักผ่อน ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การตั้งเป้าหมาย การมีความอดทนอดกลั้น จะเป็นจุดเริ่มต้นการเรียนรู้ในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างและมีสิ่งที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ และควรพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทนอดกลั้น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความดีงาม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้โดยง่าย 2) คุณลักษณะด้านการจูงใจเป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคลที่หนุนเสริมการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เช่น การชื่นชม การกระตุ้น และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และ 3) คุณลักษณะทางด้านทักษะและประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่สัมพันธ์กับงาน ถ้ามีทักษะเหล่านี้แล้วก็สามารถดำเนินการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้โดยง่าย (ธิดาวลัยย์ ชุ่นกอง, 2560 หน้า 11-12)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็น
สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ทราบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนา
ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำตนเองมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้จัด
อบรมพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนา
องค์กร เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย โดยมุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง
- 1.2 การจัดการตนเอง
- 1.3 การสร้างแรงจูงใจ
- 1.4 การคิดสร้างสรรค์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน ครู จำนวน 1,781 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,970 คน จากทั้งหมด 182 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2565, หน้า 5-6)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วัตส์, 2551, หน้า 191) จำนวน 322 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ครู จำนวน 228 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 3.1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย
 - 3.1.1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง
 - 3.1.1.2 การประเมินตนเอง

3.1.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

3.1.2 การจัดการตนเอง ประกอบด้วย

3.1.2.1 การตั้งเป้าหมายตนเอง

3.1.2.2 การสังเกตตนเอง

3.1.2.3 การให้รางวัลตนเอง

3.1.2.4 การบริหารเวลา

3.1.3 การสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

3.1.3.1 แรงจูงใจภายใน

3.1.3.2 แรงจูงใจภายนอก

3.1.4 การคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

3.1.4.1 การพูดกับตนเอง

3.1.4.2 ภาพจินตนาการในใจ

3.1.4.3 ความเชื่อ

3.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง

ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ แนวคิด ทฤษฎี และ ผลการวิจัยของ อภินันท์ ชำศิริ และคณะ (2559); การุณย์ ประทุม (2560); ธิดาวลัยย์ ชุ่นกอง (2560); คมกริช นันทะโรจพงศ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561); ชีสา มีคิล (2562); Geisler

(2011); Bryant and Kazan (2012); Lauber (2013); Neck, Manz and Houghton (2016);

Liu Jinyan (2021) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง

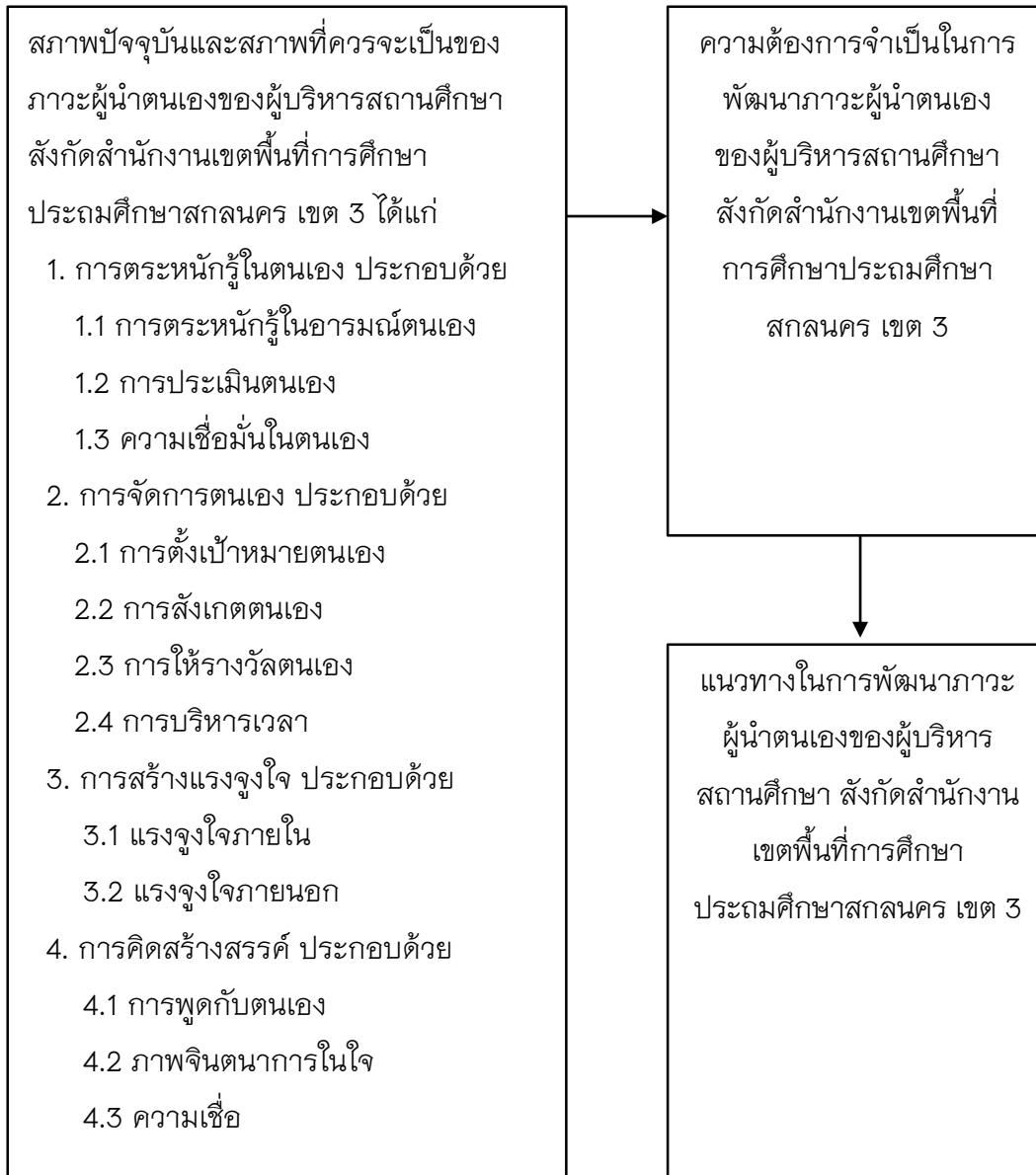
2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์

2. การตระหนักรู้ในตนเอง ใช้แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ ฌ็ชชา อินทร (2561); ธีรศักดิ์ จิระตราชู (2561); ภัทราภรณ์ พวงเพชร (2561); รัตนภัทร วงษ์ยรรยง (2561); เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2563, หน้า 77) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 2) การประเมินตนเอง และ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง

3.การจัดการตนเอง ใช้แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2558); อัจฉรา ประเสริฐสุลิน (2561); Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012); ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายตนเอง 2) การสังเกตตนเอง 3) การให้รางวัลตนเอง และ 4) การบริหารเวลา

4. การสร้างแรงจูงใจ ใช้แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ ภัทรศยา ตีนสูงเนิน (2558); กฤษณา ชูรัตน์ (2559); เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559); ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก

5. การคิดสร้างสรรค์ ใช้แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของ เพชรสุดา ภูมิพันธ์ุ และคณะ (2558); Manz and Sims (2001 อ้างใน พิชามญชู้ บุญสิทธิ์, 2562); Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012); ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพูดกับตนเอง 2) ภาพจินตนาการในใจ และ 3) ความเชื่อ ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเอง การรู้จักตนเองและความสามารถของตนเอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง และแรงจูงใจในตนเอง ที่จำเป็นในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การเข้าใจในตนเอง รู้ถึงคุณค่าความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ความต้องการ ความสนใจ จุดมุ่งหมายและเป้าหมายของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถประเมินตนเองได้ อีกทั้งยังรู้เท่าทันอารมณ์และสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

1.1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสังเกต การรับรู้ และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน และยอมรับผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ อีกทั้งยังสามารถจัดการอารมณ์ ความรู้สึกภายในตนเอง และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม

1.1.2 การประเมินตนเอง หมายถึง การวิเคราะห์ความถนัดความสามารถ อุปนิสัย จุดเด่นและจุดด้อยของตัวเองได้อย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง รับฟังความคิดเห็น มุมมอง เสียงสะท้อนจากบุคคลอื่นและนำไปพัฒนาตนเองต่อไป

1.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง รวมถึงความสามารถในการวางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

1.2 การจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถในควบคุมตนเองทั้งด้านอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม โดยการใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง กำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1.2.1 การตั้งเป้าหมายตนเอง หมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทางของตนเอง โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเอง รวมถึงการจัดเรียงลำดับ

ความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะทำ และสามารถจูงใจตนเองให้มีความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและก้าวสู่ความสำเร็จ

1.2.2 การสังเกตตนเอง หมายถึง กระบวนการสังเกตพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงการคิด ความรู้สึก เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องและทำให้สามารถวางแผน การในการจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเองได้

1.2.3 การให้รางวัลตนเอง หมายถึง เครื่องมือ กระบวนการหรือแรงจูงใจ เพื่อนำเราไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ โดยการให้รางวัลตนเองนั้นมีทั้งในทางวัตถุและทางจิตใจ

1.2.4 การบริหารเวลา หมายถึง กระบวนการจัดสรรเวลาโดยการบันทึก จัดทำตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ เพื่อช่วยในการวางแผนได้อย่างเหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้น

1.3 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ โดยการรู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจที่ต้องการ ประกอบด้วย

1.3.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจ รวมถึงความตั้งใจในการทำงาน

1.3.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคล ที่เป็นแรงกระตุ้นมาจากภายนอกซึ่งทำให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับ เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งเป้าหมายไว้ เช่น บุคลิกภาพ เป้าหมาย การให้รางวัลและคำชมเชย

1.4 การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่ไปจากเดิม เป็นการคิดที่หลากหลาย คิดเชิงบวก คิดจินตนาการ คิดนอกกรอบ คิดแก้ปัญหา คิดไกล รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดและความเชื่อให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้นประกอบด้วย

1.4.1 การพูดกับตนเอง หมายถึง กระบวนการสร้างจินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง เป็นกระบวนการในการจัดการกับ

ความคิดของตนเอง ด้วยการพูดกับตนเองกระตุ้นและเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก เพื่อให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4.2 ภาพจินตนาการในใจ หมายถึง การสร้างภาพจินตนาการเชิงบวกถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ และเป็นการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล

1.4.3 ความเชื่อ หมายถึง แนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ ที่ถูกสร้างขึ้นให้ทำหน้าที่เป็นแผนที่ความคิด อีกทั้งยังสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมได้ หากเราคิดในแง่บวกก็จะทำให้มีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ ความเชื่อจะถูกเรียกว่า ประสิทธิภาพแห่งตัวตน อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จให้กับตนเอง

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นที่ความต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุงด้วยวิธีการหาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อันเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่าสภาพที่ควรจะเป็นและค่าสภาพปัจจุบัน แล้วจึงเทียบกับระดับมาตรวัดค่าสภาพปัจจุบัน ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ นั้น หากมีค่ามาก แสดงว่าเป็นสภาพที่มีความต้องการจำเป็นมาก

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีภาวะผู้นำตนเอง โดยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าคะแนน

$PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวม มาหาแนวทางในการพัฒนาและนำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565

5. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.5 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1. ภาวะผู้นำตนเอง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำตนเอง

แนวคิดของการเป็นผู้นำตนเองเป็นแนวคิดของการจัดการตนเองที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเอง โดยมีรากฐานมาจากการวิจัยและทฤษฎีจากสาขาจิตวิทยา รวมทั้งทฤษฎีการควบคุมตนเอง ทฤษฎีปัญญาสังคม ทฤษฎีการจัดการตนเอง ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และจิตวิทยาเชิงบวก (Neck & Manz & Houghton, 2020 p. 43-48)

ทฤษฎีการควบคุมตนเอง คือ การแสดงให้เห็นว่าบุคคลควบคุมพฤติกรรมของตนเองผ่านกระบวนการที่ค่อนข้างคล้ายกับวิธีการทำงานของเครื่องควบคุมอุณหภูมิ จะตรวจจับความแตกต่างของอุณหภูมิที่สัมพันธ์กับอุณหภูมิตั้งค่าแล้วส่งสัญญาณให้เตาเผา (หรือเครื่องปรับอากาศ) ให้ความร้อน (หรือเย็น) อากาศ เพื่อลดความ

คลาดเคลื่อนจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการควบคุมตนเองแสดงให้เห็นว่าคุณคิดตามพฤติกรรมของตน โดยสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ตั้งไว้หรือสถานะที่ต้องการ หากมีข้อบกพร่องระหว่างระดับประสิทธิภาพที่แท้จริงของคุณและมาตรฐาน บุคคลนั้นจะปรับความพยายามของตนหรือพยายามเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและจัดความแตกต่าง มาตรฐานดังกล่าวส่วนใหญ่มักถูกมองข้ามและให้ความสนใจเพียงเล็กน้อย ตัวอย่างเช่น ในองค์กรมักกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมของพนักงานและได้รับมอบหมายจากผู้จัดการตามนโยบายขององค์กร เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีอยู่และขั้นตอนบนความต่อเนื่องตั้งแต่อิทธิพลภายนอกที่สมบูรณ์ส่งผลให้เกิดอิทธิพลภายในที่สมบูรณ์ กระบวนการควบคุมตนเองขั้นพื้นฐานมักจะใกล้จุดสิ้นสุดของอิทธิพลภายนอก

ทฤษฎีปัญญาสังคม คือ ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม เป็นระบบการกำกับดูแลตนเองที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบตนเองและปฏิกิริยาทางพฤติกรรม ซึ่งจะตรงกันข้ามกับทฤษฎีการควบคุมตนเอง ซึ่งเน้นที่กระบวนการลดความคลาดเคลื่อนเป็นหลัก ทฤษฎีนี้ถือว่าบุคคลมีอิทธิพลต่อการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของตนเองมากกว่าจากประสบการณ์พฤติกรรมที่ผ่านมา บุคคลตั้งเป้าหมายที่ก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและความพยายามมุ่งลดความคลาดเคลื่อน หลังจากบรรลุเป้าหมายและจัดความคลาดเคลื่อนหมดไป บุคคลมักจะกำหนดมาตรฐานที่สูงขึ้นและกระบวนการลดความคลาดเคลื่อนซ้ำแล้วซ้ำอีก

ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม จึงชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลในตนเองที่สำคัญ 2 ประการ ที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลบรรลุเป้าหมาย ประการที่แรก คือ แบบจำลองพฤติกรรมซึ่งกันและกัน (triadic reciprocal model of behavior) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมมนุษย์อธิบายได้ดีที่สุดจากปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับโลกที่เราอาศัยอยู่ ปัจจัยภายในและพฤติกรรมของตัวเอง และประการที่สอง คือ ประสิทธิภาพของตนเอง (Self-efficacy) คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วระดับของประสิทธิภาพในการจัดการกับโลกของเรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้ความสามารถของเราเองในการจัดการและเอาชนะสถานการณ์และความท้าทายที่เราเผชิญในชีวิต อาจมีผลกระทบสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของเรา หลักฐานที่มีอยู่บ่งชี้ว่าการตัดสินใจประสิทธิภาพตนเองของเรามีอิทธิพลต่อกิจกรรมที่เราเลือกทำหรือหลีกเลี่ยง เราใช้ความพยายามมากแค่ไหน และเราอดทนต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากได้นานแค่ไหน การตัดสินใจประสิทธิภาพของตนเองต่ำ (เช่น เชื่อว่าเราขาดความสามารถในการจัดการกับความท้าทายที่ยากลำบาก) อาจนำไปสู่

การพูดเกินจริงทางจิตใจเกี่ยวกับข้อบกพร่องของตนเองและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก ในทางกลับกันนี้ อาจนำไปสู่ความวิตกกังวลและความเครียด ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเรา ตัวอย่างเช่น เราสามารถมุ่งเน้นไปที่อุปสรรคและความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าที่จะมุ่งไปที่โอกาสและเลือกแนวทางอื่นที่อาจประสบความสำเร็จ การรับรู้ถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลของเราอย่างแท้จริง แต่การตัดสินประสิทธิภาพตนเองของเรามาจากหลายแหล่ง หนึ่งในนั้นคือ 1) การสังเกตของเรา สังเกตผลงานของผู้อื่น ความสำเร็จและความล้มเหลวของพวกเขา ถ้าเราสังเกตคนอื่น ๆ ที่เราสามารถระบุได้อย่างสมเหตุสมผลว่าประสบความสำเร็จในการเอาชนะความท้าทายบางอย่าง การตัดสินประสิทธิภาพตนเองของเราเกี่ยวกับประเภทของความท้าทายที่เกี่ยวข้องควรได้รับการปรับปรุง 2) การโน้มน้าวใจด้วยวาจาที่สร้างสรรค์ คำพูดสร้างแรงบันดาลใจจากโค้ชนักกีฬาหรือเจ้านายในที่ทำงาน บางครั้งสามารถโน้มน้าวใจเราว่าเราสามารถประสบความสำเร็จและผลักดันให้เราดำเนินการตามที่จำเป็นในการทำเช่นนั้น 3) การตัดสินประสิทธิภาพตนเอง คือ การรับรู้ของเราต่อปฏิกิริยาทางกายภาพของเราต่อสถานการณ์ เช่น ถ้าเรารู้สึกสงบและผ่อนคลายเมื่อเผชิญกับความท้าทาย เรามีแนวโน้มที่จะตัดสินว่า ตัวเองสามารถเอาชนะความท้าทายมากกว่าที่เราารู้สึกกังวลและเครียด 4) การรับรู้การรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งหมดเหล่านี้มีความสำคัญและความเข้าใจในสิ่งเหล่านี้ ทำให้เรามีความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการประสิทธิภาพส่วนบุคคลของเรา หากเราค้นหาคนที่เราสามารถระบุตัวตนได้ (คนเราเชื่อว่ามีความสามารถเทียบเท่าเราอย่างสมเหตุสมผล) ซึ่งใช้ความสามารถของตนได้ดีและเอาชนะความท้าทายที่พวกเขาเผชิญ เราจะจัดหาให้กับตัวเอง เพื่อพัฒนาวิจารณ์ญาณเชิงบวกเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในทำนองเดียวกัน การเปิดเผยตนเองอย่างมีจุดประสงค์เพื่อการโน้มน้าวใจด้วยวาจาที่สร้างสรรค์และควบคุมปฏิกิริยาทางกายภาพของเราต่อความยากลำบาก สามารถช่วยให้เราปรับปรุงการรับรู้ของตนเอง ซึ่งจะอำนวยความสะดวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเรา ที่สำคัญที่สุดของการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นพื้นฐานมากกว่ามันเป็นเพียงการแสดงของเราเอง หากเราประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ยากลำบาก การรับรู้ความสามารถในตนเองก็จะดีขึ้น หากเราประสบความล้มเหลว พวกเขาจะบ่อนทำลาย

แม้ว่าทุกคนจะมีส่วนร่วมในกระบวนการควบคุมตนเองที่อธิบายไว้โดยทฤษฎีการควบคุมตนเองและความรู้ความเข้าใจทางสังคม แต่ไม่ใช่ทุกคนที่จะเป็นผู้ควบคุม

ตนเองที่มีประสิทธิภาพ ผู้บุกเบิกการวิจัย Gary Latham และ Ed Locke ได้ตั้งข้อสังเกตว่า "แม้ว่าคุณจะเป็นผู้ควบคุมตนเองตามธรรมชาติในเป้าหมายนั้นก็อยู่ในกระบวนการชีวิต แต่ก็ไม่ได้เป็นผู้ควบคุมตนเองที่มีประสิทธิผลโดยกำเนิด"

แนวคิดของการจัดการตนเองได้รับการเสนอเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถกำกับดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดการตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ชุดกลยุทธ์เชิงพฤติกรรมในการพยายามที่จะจัดการพฤติกรรมในแง่ของการลดความคลาดเคลื่อนจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การจัดการตนเอง โดยทั่วไปจะไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินมาตรฐานใด ๆ ด้วยตนเอง

ภาวะผู้นำในตนเองนั้นให้ขอบเขตที่กว้างขึ้นและครอบคลุมมากขึ้นในการสร้างอิทธิพลในตนเอง การเป็นผู้นำตนเองไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ที่เน้นพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกลยุทธ์ด้านความรู้ความเข้าใจที่ตั้งอยู่บนทฤษฎีแรงจูงใจภายในและกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น การเป็นผู้นำตนเองจึงครอบคลุมชุดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมมากขึ้น ที่กล่าวถึงไม่เพียงแต่สิ่งที่ควรและเหตุผลที่ควรทำ แต่ยังรวมถึงวิธีการควรทำบนความต่อเนื่องของอิทธิพลในตนเองของเรา ภาวะผู้นำในตนเองล้มเหลวไปสู่การสิ้นสุดอิทธิพลภายในที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิธีหลักประการหนึ่งของการเป็นผู้นำตนเองขยายออกไปมากกว่าพื้นฐานมุมมองการกำกับดูแลตนเองและการจัดการตนเอง คือ การมุ่งเน้นไปที่ผลตอบแทนตามธรรมชาติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในงานที่กำหนดหรือกิจกรรม ภาวะผู้นำในตนเองมาจากทฤษฎีแรงจูงใจภายในและโดยเฉพาะทฤษฎีการกำหนดตนเอง ทฤษฎีการกำหนดตนเอง แสดงว่าความต้องการความสามารถและการตัดสินใจของตนเอง คือ กลไกหลักในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงหรือตามธรรมชาติที่ได้รับจากงานหรือกิจกรรม ความต้องการความสามารถรวมถึงต้องออกกำลังกายและเพิ่มขีดความสามารถ ความต้องการตัวเอง ความมุ่งมั่นประกอบด้วยความต้องการที่จะรู้สึกเป็นอิสระจากแรงกดดันบ่อย ๆ ที่สร้างขึ้นโดยผลตอบแทนที่อาจเกิดขึ้น กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการกำหนดตนเองแนะนำที่ผู้คนจะแสวงหาและพยายามที่จะเอาชนะความท้าทายเพื่อที่จะเพิ่มความรู้สึกของความสามารถและความมุ่งมั่นในตนเอง เราจะกล่าวถึงแนวคิดความเป็นผู้นำตนเองของผลตอบแทนตามธรรมชาติ

ภาวะผู้นำตนเองได้เกิดจากแนวคิดที่กำลังเติบโตของสาขาจิตวิทยาเชิงบวก ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นแนวคิดในการรักษาความเจ็บป่วยทางจิต ทำให้ชีวิตของผู้คน

สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากขึ้นและหล่อเลี้ยงความสามารถพิเศษหลังสงคราม เป็นการมุ่งเน้นศึกษาอารมณ์เชิงบวก และลักษณะนิสัยเชิงบวก และที่สำคัญเป็นการอาศัยกระบวนการทางปัญญา ช่วยกำหนดความสุขและความผาสุกของบุคคล กลยุทธ์การเป็นผู้นำตนเองได้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและกระบวนการทางปัญญาของตนเองให้เป็นไปในเชิงบวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภาพรวมของแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความเป็นผู้นำตนเอง สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รากฐานแนวคิด: โครงสร้างของภาวะผู้นำตนเอง

ที่มา : Neck, C.P., Manz, C.C. & Houghton, J.D. (2020, p. 48)

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของภาวะผู้นำตนเองไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ธิดาวลัย อุ๋นกอง (2560, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมส่วนบุคคลที่จะนำตนเองไปสู่การบรรลุผลของ ตนเอง ซึ่งเริ่มจากการมีความซาบซึ้งในคุณค่าของตนเอง การแสวงหาโอกาสที่ท้าทาย การลงมือปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลและสภาพแวดล้อม และการทำความฝันของตนเองให้สำเร็จ

คมกริช นันทะโรจน์พงศ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การมีความตระหนักรู้ในตนเอง การมีความรู้ความสามารถในตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง

ชิสา มีคิล (2562, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการของการมีอำนาจในการจัดการตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยใช้กลยุทธ์ในการควบคุมตนเองด้านพฤติกรรมและการนึกคิด เพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในและกำหนดทิศทางของการกระทำที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Manz and Neck (2003 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 106) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อตนเอง เพื่อกำหนดทิศทางของตนเองและการจูงใจตนเองเพื่อปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้นภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิผลจะกระตุ้นให้บุคคลได้ค้นพบความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคล และวิธีการที่จะส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มและองค์กร รวมทั้งความมีประสิทธิผลของพนักงานและองค์กรสำหรับศตวรรษที่ 21

Prapomtip Kunagompitak (2011, p. 12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเอง กำหนดทิศทาง และแรงจูงใจในตนเอง ที่จำเป็นในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย

Bryant and Kazan (2012, p. 13) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การปฏิบัติต่อตนเอง หรือการนำตนเองอย่างตั้งใจ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมให้บรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตนเองคาดหวัง

Bossong (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 106) ได้กล่าวไว้ว่า การนำตนเองเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่นำตนเองให้ดีก่อนก็จะไม่สามารถมีอิทธิพลนำคนอื่นที่ดีได้

Kotelnikov (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 105) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การนำตนเองที่ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกที่นำมาใช้เพื่อให้มีอิทธิพลต่อตนเองเพื่อนำตนเอง เพราะการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำผู้อื่นนั้นจะต้องชนะตนเองให้ได้ก่อน

Neck and others (2017, p. 7) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อตนเอง เป็นกระบวนการเข้าใจตนเองโดยเฉพาะด้านพฤติกรรมและการนึกคิดเพื่อการมีอิทธิพลต่อตนเอง เป็นการต่อยอดของกระบวนการ

สร้างแรงจูงใจภายในและการนึกคิดอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดที่เกิดจากทฤษฎีปัญญาสังคม และทฤษฎีแรงจูงใจภายใน

Barbara Kellerman (2019, Online) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การรู้จักบทบาทตนเองในองค์กร และความสามารถในการนำตนเอง ภาวะผู้นำตนเอง เมื่อได้รับการพัฒนาจะเกิดผลดีต่อตนเอง และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงต้องสร้างให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเอง มีวิสัยทัศน์ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพได้ต่อไป

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเอง การรู้จักตนเองและความสามารถของตนเอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง และแรงจูงใจในตนเองที่จำเป็นในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำตนเองไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

Bryant and Kazan (2012, p. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการตัดสินใจ และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นแม้มีอุปสรรค และพฤติกรรมที่เป็นลักษณะภาวะผู้นำตนเองด้วยการตระหนักรู้ การกำหนดค่าเป้าหมายด้วยตนเอง การคิดบวก การสื่อสารและความสามารถในการรับและแสดงความคิดเห็น โดยได้เสนอประโยชน์ของภาวะผู้นำตนเองเป็น 2 ประเด็น คือ ความสำคัญต่อตนเองและความสำคัญต่อองค์กร

Neck and others (2017, p. 7) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อการทำงานและชีวิต อีกทั้งเป็นเครื่องมือเพื่อนำตนเองสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล โดยอาศัยกระบวนการที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ด้านพฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง กลยุทธ์เหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยจัดการกับสิ่งที่เราต้องทำและยอมรับ ดังนั้นจึงมุ่งเน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายในและกระบวนการทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อตนเองและองค์กร โดยการอาศัยกระบวนการที่ครอบคลุมของอิทธิพลในตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคคล

ทำให้บุคคลมีภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ด้านพฤติกรรม แรงจูงใจและกระบวนการคิดที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำตนเองสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาแบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองไว้ ดังนี้

อภินันท์ ขำศิริ และคณะ (2559, หน้า 149) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม 2) ยุทธศาสตร์การให้รางวัล และ 3) ยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์

การุณย์ ประทุม (2560, หน้า 152) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองและ 2) แบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์

ธิดาวัลย์ อุ่นกอง (2560, หน้า 4-6) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) ความเชื่อ 2) ความคิด 3) ลงมือปฏิบัติ 4) ความสัมพันธ์ และ 5) การทำให้เห็นจริง

คมกริช นันทะโรจพงษ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีความตระหนักในตนเอง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การบริหารจัดการตนเอง และ 4) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ชิสมา มีติล (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง และ 4) การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์

Geisler (2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 101) ได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ดังนี้ 1) ความตระหนักในตนเอง 2) การบริหารตนเอง 3) ความตระหนักทางสังคม และ 4) การบริการความสัมพันธ์

Bryant and Kazan (2012, p. 5) ได้กล่าวถึง การพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ในหนังสือ Self Leadership ว่ามี 3 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความมั่นใจในตนเอง และ 3) ความสามารถในตนเอง

Lauber (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557 หน้า 102) ได้กล่าวถึงหลักการ 7 ประการ สำหรับการนำตนเอง ดังนี้ 1) พันธกิจ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของตนเอง

2) มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น 3) พัฒนาความตระหนักในตนเองทุกด้าน 4) ปลูกฝังความฉลาดทางอารมณ์ 5) รับผิดชอบทางการเงิน 6) รักษาสุขภาพทางกาย และ 7) สร้างเป้าหมาย ระบบ และนิสัยเพื่อความสำเร็จ

Neck, Manz and Houghton (2020, p. 34) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์การเป็นผู้นำตนเองในหนังสือ Self-leadership: the definitive guide to personal excellence มี 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้ 1) กลยุทธ์ที่เน้นพฤติกรรม 2) กลยุทธ์ที่เน้นการให้รางวัลโดยธรรมชาติ และ 3) กลยุทธ์ที่เน้นความคิดเชิงสร้างสรรค์

Liu Jinyan (2021, p. 85) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กลยุทธ์ที่เน้นพฤติกรรม 2) กลยุทธ์การให้รางวัลตามธรรมชาติ และ 3) รูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองจากนักวิชาการการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองที่จะนำไปศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังตาราง 1

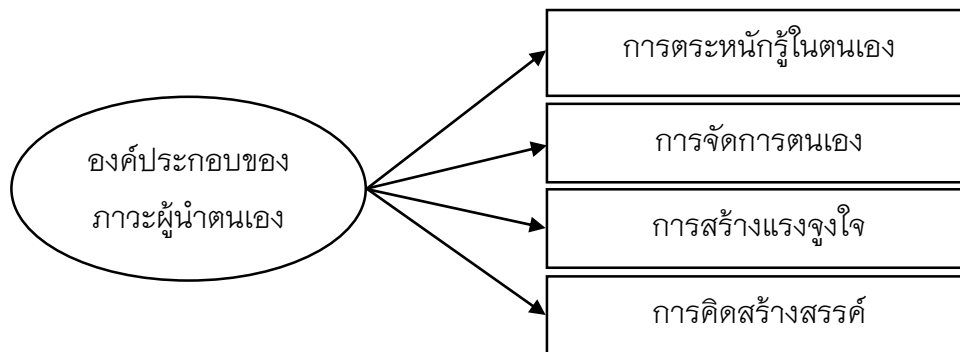
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง	แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง												องค์ประกอบที่คัดสรร
	อภินันท์ ชำศิริ และคณะ (2559)	การุณย์ ประทุม (2560)	ธิดากัญญา อนุทอง (2560)	คมกริช นันทะโรจพงษ์ และคณะ (2561)	ศิลา มีคิด (2562)	Geisler (2011)	Bryant and Kazan (2012)	Lauber (2013)	Neck and Manz and Houghton (2020)	Liu Jinyan (2021)	คามณี	ร้อยละ	
- การจัดการตนเอง					✓								
- การบริหารตนเอง						✓							
- การปลูกฝังความฉลาดทางอารมณ์								✓					
- สร้างเป้าหมาย ระบบ และนิสัยเพื่อความสำเร็จ								✓					
3. การสร้างแรงจูงใจ										6	60	✓	
- ยุทธศาสตร์การให้รางวัล	✓												
- ความเชื่อ			✓										
- การเชื่อมั่นในตนเอง				✓									
- การสร้างแรงจูงใจในตนเอง					✓								
- กลยุทธ์ที่เน้นการให้รางวัลตามธรรมชาติ									✓				
- กลยุทธ์การให้รางวัลตามธรรมชาติ										✓			
4. การคิดสร้างสรรค์										6	60	✓	
- ยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์	✓												
- ความคิด			✓										
- แบบแผนความคิดเชิงสร้างสรรค์		✓											
- การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์					✓								
- กลยุทธ์ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์									✓				
- รูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์										✓			
5. การตระหนักรู้ทางสังคม										4	40		
- ความสัมพันธ์			✓										
- ความตระหนักรู้ทางสังคม						✓							
- การบริการความสัมพันธ์						✓							
- ความรับผิดชอบต่อการกระทำและปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น								✓					

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง	แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง											องค์ประกอบที่คัดสรร	
	อภินันท์ ชำศิริ และคณะ (2559)	การุณย์ ประทุม (2560)	ธิดากัญญา อนุทอง (2560)	คมกริช นันทะโรจพงษ์ และคณะ (2561)	ชีสา มีคิด (2562)	Geisler (2011)	Bryant and Kazan (2012)	Lauber (2013)	Neck and Manz and Houghton (2020)	Liu Jinyan (2021)	ความถี่		ร้อยละ
6. ยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม	✓										1	10	
7. พันธกิจ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของตนเอง							✓				1	10	
8. รับผิดชอบทางการเงิน							✓				1	10	
9. รักษาสุขภาพทางกาย							✓				1	10	
10. กลยุทธ์ที่เน้นพฤติกรรม								✓	✓		2	20	
รวม	3	2	5	4	4	4	3	7	3	3			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ที่นักวิชาการได้เสนอมานั้น ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสะท้อนองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน แต่มีลักษณะและความหมายคล้ายคลึงกัน ให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน พบว่ามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การตระหนักรู้ทางสังคม 6) ยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม 7) พันธกิจ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของตนเอง 8) รับผิดชอบทางการเงิน 9) รักษาสุขภาพทางกาย และ 10) กลยุทธ์ที่เน้นพฤติกรรม ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป จะได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง

จากการสังเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมายองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ดังนี้

1.4.1 การตระหนักรู้ในตนเอง

1.4.1.1 ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเองไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ยอดแก้ว แก้วมหิงสา (2557, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า ความตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก มีความเข้าใจในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง โดยเห็นความแตกต่างของบุคคลอื่น ซึ่งสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเข้าใจตนเองในด้านจิตใจ

ธนากร จักรหา (2560, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ รู้สาเหตุและผลของการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงออกทางอารมณ์ สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง มีความมั่นใจและเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง

คมกริช นันทะโรจพงษ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้จักตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ นำไปสู่การควบคุมอารมณ์ ความคิด และการแสดงออกที่เหมาะสม

ณัชชา อินทร (2561, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง รู้เท่าทันในด้านความคิด

อารมณ์ความรู้สึก พฤติกรรม รู้จักความถนัด รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ยอมรับ
ตนเองความสามารถ บุคลิกภาพ ค่านิยม และความสนใจของตนเอง

ธีรศักดิ์ จิระตราชู (2561, หน้า 57) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้
ในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะภายในที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจหรืออารมณ์ในการรับรู้
เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเอง

ภัทราภรณ์ พวงเพชร (2561, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้
ในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้และเข้าใจในตัวเองอย่างแท้จริง โดยสามารถรับรู้
ถึงอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และความสามารถของตนเอง สามารถประเมินตัวเองได้
ตามความจริง มีความมั่นใจในตนเองและสามารถกระทำตามความต้องการของตนเอง
ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตัวเองของบุคคลด้วย

รัตนภัทร วงษ์ยรรยง (2561, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้
ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ รู้จัก และเข้าใจตนเอง รู้เท่าทันความคิด
อารมณ์ความรู้สึก ความต้องการ ความปรารถนาส่วนลึก สามารถจัดการกับความรูสึก
ภายในตนเองได้บอกได้ถึงค่านิยมที่ตนยึดถือ รับรู้ในศักยภาพ ความสามารถ ทักษะพิเศษ
รวมถึงข้อจำกัดที่ตนมี รับรู้ถึงคุณค่าของตน สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง
และมีความมั่นใจในตนเอง

ชิสสา มีศีล (2562, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง
หมายถึง การมีความเข้าใจในตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ตนเองในปัจจุบัน รู้จุดเด่น
จุดด้อย ความต้องการของตนเองอย่างละเอียด รู้ถึงจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของตน
ทั้งในระยะสั้นระยะยาว

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2563, หน้า 77) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้
ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักและเข้าใจในตนเอง ทั้งด้าน ความคิดความรู้สึก
และการกระทำตลอดจนจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถพิจารณาสำรวจ และวิเคราะห์
ตนเองได้อย่างถ่องแท้

Bryant and Kazan (2012, p. 13) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง
หมายถึง การรู้ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของเรา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรา
สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การเข้าใจในตนเอง รู้ถึง
คุณค่า ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ความต้องการ ความสนใจ จุดมุ่งหมายและเป้าหมาย

ของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถประเมินตนเองได้ อีกทั้งยังรู้เท่าทันอารมณ์ และสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

1.4.1.2 ความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ณัชชา อินทร (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่าการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสำคัญต่อบุคคล ช่วยให้บุคคลมีความรู้และความเข้าใจตนเองทั้ง ในด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม และยังช่วยให้บุคคลได้รู้ถึงข้อดีข้อบกพร่องของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ธีรศักดิ์ จิระตราชู (2561, หน้า 58) ได้กล่าวว่าการตระหนักรู้ในตนเองเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความเจริญจากภายในเป็นฐาน มีความเกี่ยวข้องกับระบบความคิด การทำงานทั้งระหว่างตนเองและสังคมในด้านต่าง ๆ โดยการตระหนักรู้ในตนเองเป็นพื้นฐานการพัฒนาตนเองเพื่อนำตนเองไปสู่ความสามารถ หรือทักษะในด้านต่าง ๆ บุคคลผู้ซึ่งไม่รู้จักข้อดีของตนเอง ไม่รู้ศักยภาพ หรือแม้แต่ข้อดีข้อเสียของตนเอง จะทำให้เกิดอุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้ก้าวไปสู่ความเจริญก้าวหน้า หรือความสำเร็จในชีวิต ตรงกันข้ามกับผู้รู้จัก ตนเองอย่างแท้จริง ย่อมสามารถกำหนดแนวทางของชีวิตให้อยู่ในทิศทางที่มีความหมายตามที่ต้องการได้ นอกจากนี้การรู้จักตนเองยังทำให้เรามองเห็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งหากบุคคลที่ยอมรับในข้อบกพร่องส่วนนี้ของตนเองได้นั้นจะทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว เป็นหนทางไปสู่ความออกงามของชีวิต

ภัทรภรณ์ พวงเพชร (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่าการตระหนักรู้ในตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลมากเพราะจะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจ ตนเองทั้งในด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งหากบุคคลขาดการตระหนักรู้ในตนเองก็จะทำให้ไม่สามารถรับรู้ตนเองได้ขาดความสามารถในการประเมินตนเอง ไม่รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของบุคคล

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2563, หน้า 77) ได้กล่าวว่าการตระหนักรู้ในตนเองมีความสำคัญช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่จะรู้จักตนเอง ทั้งด้าน ความคิดอารมณ์ ความรู้สึกและการกระทำได้อย่างชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ

เช่น สัมพันธภาพกับผู้อื่น การพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น สามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการวางเป้าหมายในชีวิตได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีความสำคัญต่อบุคคล ช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจในตนเองทั้งด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกทางพฤติกรรม และยังช่วยให้บุคคลได้รู้ถึงข้อดีข้อบกพร่องของตนเอง ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4.1.3 องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองไว้ ดังนี้

ณัชชา อินทร (2561, หน้า 3) ได้สรุปว่า องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง 3) การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง และ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง

ธีรศักดิ์ จิระตราฐ (2561, หน้า 64-65) ได้สรุปองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ 2) การประเมินตนเอง และ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง

ภัทรภรณ์ พวงเพชร (2561, หน้า 24) ได้สรุปองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง ไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้อารมณ์ตนเอง 2) ด้านการประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง และ 3) ด้านความมั่นใจในตนเอง

รัตนภัทร วงษ์ยรรยง (2561, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง 2) การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และ 3) ความมั่นใจในตนเอง

เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (2563, หน้า 77) ได้สรุปองค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง 3 ประการ ดังนี้ 1) การรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ตนเอง 2) การเห็นคุณค่าในตนเอง และ 3) การตระหนักในเป้าหมายชีวิตของตนเอง

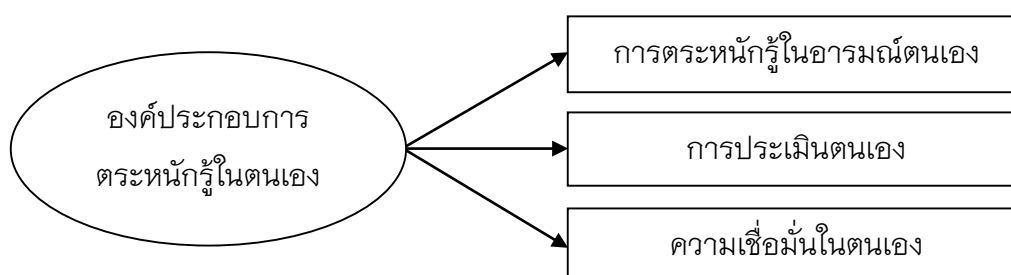
จากการศึกษาองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง จากนักวิชาการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง ที่จะนำไปศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง

องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง	แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง						ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	นันทา อินทร (2561)	ศิริศักดิ์ จิระตราฐ (2561)	ภัทราภรณ์ พวงเพชร (2561)	รัตน์ภัทร วงษ์สรียง (2561)	เบญจวรรณ บุญยะประไพพันธ์ (2563)				
1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง						5	100	✓	
- การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง	✓								
- การตระหนักรู้ในอารมณ์		✓							
- ด้านการรับรู้อารมณ์ตนเอง			✓						
- การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง				✓					
- การรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ตนเอง					✓				
2. การประเมินตนเอง						5	100	✓	
- การประเมินตนเองอย่างถูกต้อง	✓								
- การประเมินตนเอง		✓							
- ด้านการประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง			✓						
- การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง				✓					
- การเห็นคุณค่าในตนเอง					✓				
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง						5	100	✓	
- ความเชื่อมั่นในตนเอง	✓	✓							
- ด้านความมั่นใจในตนเอง			✓						
- ความมั่นใจในตนเอง				✓					
- ความมั่นใจในตนเอง				✓					
- การตระหนักในเป้าหมายชีวิตของตนเอง					✓				
รวม	3	3	3	3	3				

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง ที่นักวิชาการศึกษาได้เสนอนั้น ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสะท้อนองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันแต่มีลักษณะและความหมาย คล้ายคลึงกันให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ ในอารมณ์ตนเอง 2) การประเมินตนเอง และ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งในการ

ศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป จะได้องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 2) การประเมินตนเอง และ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้ในตนเอง ได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง

จากการสังเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมายขององค์ประกอบ การตระหนักรู้ในตนเอง ดังนี้

1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ณัชชา อินทร (2561, หน้า 3) ได้ให้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสังเกตอารมณ์ความรู้สึกและผลที่ตามมาของอารมณ์ ความรู้สึกนั้น ๆ

ธีรศักดิ์ จิระตราฐ (2561, หน้า 15) ได้ให้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ หมายถึง การระบุความสัมพันธ์ระหว่างความคิด อารมณ์ การกระทำและคำพูดของตนเอง รู้สาเหตุแห่งอารมณ์นำไปสู่การสร้างความเข้าใจในอารมณ์ตนเอง ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด ความรู้สึก จนกระทั่งสามารถบอกความรู้สึก คุณลักษณะของตนเองได้ตรงไปตรงมา ปรับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รักและเห็นคุณค่าในตนเอง

ภัทรภรณ์ พวงเพชร (2561, หน้า 24) ได้ให้กล่าวว่า ด้านการรับรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึง สามารถรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตัวเองได้ตามความเป็นจริงและสามารถบอกสาเหตุของอารมณ์ ที่เกิดขึ้นได้

รัตนภัทร วงษ์ขรรยง (2561, หน้า 16) ได้ให้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรู้เท่าทันความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความปรารถนาต้องการในส่วนลึก ตระหนักในเป้าหมาย และค่านิยมของตนเอง ตระหนักถึงความเชื่อมโยงและผลกระทบระหว่างความคิด ความรู้สึก คำพูด และการกระทำของตนเอง สามารถจัดการอารมณ์ความรู้สึกภายในตนเอง และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระ ชัดเจนและเหมาะสม

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง หมายถึง ความสามารถในการสังเกต การรับรู้ และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน และยอมรับผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ อีกทั้งยังสามารถจัดการอารมณ์ความรู้สึกภายในตนเอง และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม

2) การประเมินตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการประเมินตนเอง ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ณัชชา อินทร (2561, หน้า 3) ได้ให้กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรู้ว่าตนเองมีส่วนดี และ/หรือ มีข้อจำกัดทางด้านใดบ้าง

ธีรศักดิ์ จิระตราฐ (2561, หน้า 16) ได้ให้กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง การวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ อุปนิสัย จุดเด่น และจุดด้อยของตัวเองได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเรียนรู้และพัฒนา ตัวเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง

ภัทรภรณ์ พวงเพชร (2561, หน้า 24) ได้ให้กล่าวว่า ด้านการประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง หมายถึง สามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองและสามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง

รัตนภัทร วงษ์ขรรยง (2561, หน้า 16) ได้ให้กล่าวว่า การประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง สามารถมองเห็นและประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริงเปิดใจรับฟังความคิดเห็น มุมมองและเสียงสะท้อนจากผู้อื่นที่ปราศจากการใช้อารมณ์ และอคติในการประเมิน ทั้งในข้อดีและข้อจำกัดของตนโดยไม่ปฏิเสธหรือ

บิดเบือนแตกต่างกันให้ตนเอง ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนภายในตนเอง สามารถไตร่ตรอง และเรียนรู้ จากประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินตนเอง หมายถึง การวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ อุปนิสัย จุดเด่น และจุดด้อยของตัวเองได้อย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง รับฟังความคิดเห็น มุมมอง เสียงสะท้อนจากบุคคลอื่น และนำไปพัฒนาตนเองต่อไป

3) ความเชื่อมั่นในตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ณัชชา อินทร (2561, หน้า 3) ได้ให้กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณค่าหรือมีความสามารถ ทางด้านใดและอย่างไรบ้าง

ธีรศักดิ์ จิระตราชู (2561, หน้า 16) ได้ให้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในความสามารถ ความดี และศักยภาพของตนเอง ยอมรับในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง กล้ายืนยันความคิดที่มีเหตุผลของตนเอง

ภัทรภรณ์ พวงเพชร (2561, หน้า 24) ได้ให้ความความหมาย ด้านความมั่นใจในตนเอง หมายถึง ตระหนักในคุณค่าและความสามารถของตนเองและสามารถพัฒนาตัวเองกล้าที่จะตัดสินใจวางแผน และลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

รัตนภัทร วงษ์ยรรยง (2561, หน้า 16) ได้ให้กล่าวว่า ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าศักยภาพ ความสามารถ ทักษะพิเศษของตน มีอิสระในการใช้เหตุผลทางจริยธรรม และค่านิยมที่ตนยึดถือกล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเองแน่วแน่ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคแม้ปราศจากการสนับสนุนก็ยังคงยึดมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง รวมถึงความสามารถในการวางแผนตัดสินใจ และแก้ปัญหาในการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

1.4.2 การจัดการตนเอง

1.4.2.1 ความหมายของการจัดการตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการจัดการตนเองไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

กันย์สินี ปัญญาอภิวังศ์ (2557, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง การจัดการตนเอง เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง เพื่อส่งเสริมความสามารถในด้านต่างๆในชีวิตประจำวัน เช่น กระบวนการคิด การวางแผน การเตรียมการ รวมถึงการจัดการเงินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยแนวคิดการจัดการตนเอง มีแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2558, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง กลยุทธ์ซึ่งบุคคลจะใช้เพื่อเพิ่มการควบคุมการดำรงชีวิตและการทำงานของตนเอง

อัจศรา ประเสริฐสิน (2561, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกำกับ ควบคุม และปรับพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ชิสมา มีคิล (2562, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง การกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การสังเกตบันทึก พฤติกรรมตนเอง การประเมินตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง การสร้างเครื่องมือเพื่อกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย และกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

Browder and Shapiro (1985 อ้างใน ชดช้อย วัฒนะ, 2558 หน้า 117) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง การประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอย่างตรงตามความเป็นจริง โดยมีการตั้งเป้าหมาย การติดตาม การสร้างแรงจูงใจ รวมทั้งการควบคุมตนเองและตอบสนองต่อผลสะท้อนกลับ โดยเป็นการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

Neck and others (2006, p. 280) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง เป็นการจัดการกับพฤติกรรมของตนเอง เพื่อลดความแตกต่างที่มีต่อมาตรฐานที่ตั้งไว้เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมว่าต้องทำอะไร อะไร และทำไม

Bryant and Kazan (2012, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเวลาและประสิทธิภาพของบุคคล รวมถึงความสามารถต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการ ตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ การมุ่งเน้นวางแผน การตั้งเวลา การติดตาม การประเมินตนเอง และการพัฒนาตนเอง

National Professional Development Center (2016, p. 2) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง ระบบกลยุทธ์ควบคุมตนเอง รวมถึงการเฝ้าสังเกตและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบท การจัดการตนเองเป็นทั้งเครื่องมือในการสอนทักษะหรือพฤติกรรมอื่นๆ และทักษะที่สำคัญในตัวเอง

Susana Claro (2019, p. 1) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เพื่อชะลอความพอใจกระตุ้นตนเองและทำงานให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวและวิชาการ

Alicia Raeburn (2022, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม ความคิด และอารมณ์ของคุณอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงความเป็นเลิศในความรับผิดชอบส่วนบุคคลและในวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ของตัวเองและทีมของคุณ

สรุปได้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเอง ทั้งด้านอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม โดยการใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง กำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4.2.2 ความสำคัญของการจัดการตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการตนเองไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ราชมงคลอิสาน (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเองหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการบริหารตนเองมีความสำคัญต่อมนุษย์ เป็นการที่มนุษย์สามารถบริหารตนเองไปสู่แนวทางที่พึงปรารถนาได้นั้น มนุษย์ควรเรียนรู้เพื่อให้เกิดการ รู้จักและเข้าใจตนเองเสียก่อน ควรเข้าใจถึงสภาพทางร่างกายและจิตใจของตัวเอง เข้าใจอารมณ์และความรู้สึก นึกคิดของตนเอง สามารถยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และนำมาปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของตนเองได้

Susana Claro (2019, p. 1) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเองมีความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยใช้ทักษะต่างๆ เช่น การควบคุมอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรมตนเอง เพื่อความสำเร็จในอนาคต

สรุปได้ว่า การจัดการตนเองมีความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยทักษะต่าง ๆ ในการบริหารจัดการตนเอง ทั้งความคิดและพฤติกรรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในอนาคต

1.4.2.3 องค์ประกอบของการจัดการตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้องค์ประกอบของการจัดการตนเองไว้ ดังนี้

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2558, หน้า 30) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการตนเองไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมาย 2) การสังเกตตนเอง 3) การให้รางวัลตนเอง 4) การชี้หรือเตรียมแนวทางให้ตนเอง 5) การออกแบบงานด้วยตนเอง และ 6) ความรู้ความเข้าใจในการจัดการตนเอง

อัจศรา ประเสริฐสิน (2561, หน้า 20) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการตนเองไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การบริหารเวลา 3) การรับรู้ความสามารถของตน 4) การประเมินตนเอง 5) การกำกับตนเอง และ 6) การเสริมแรง/ลงโทษตนเอง

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 126) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดการตนเองไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสังเกตตนเอง 2) การตั้งเป้าหมายตนเอง 3) ให้รางวัลตนเอง 4) การแก้ไขตนเอง และ 5) การจัดการคิด

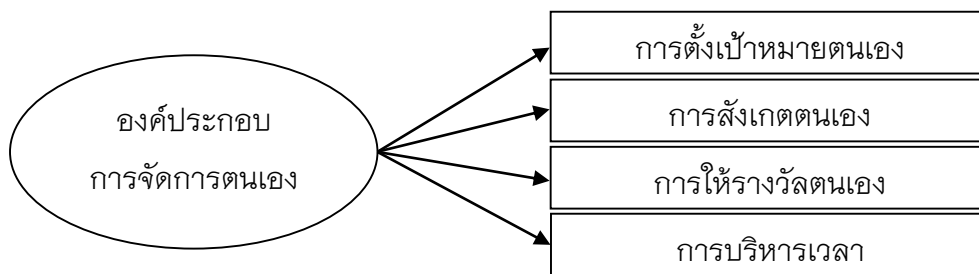
จากการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการตนเอง จากนักวิชาการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการจัดการตนเอง ที่จะนำไปศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการตนเอง

องค์ประกอบของการจัดการตนเอง	แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
	दारववन ढवलगर (2558)	अकुरा डुरेसेरुसलन (2561)	Neck and others (2006)	डरवलु	रुडडड	डुकडुरेकडुडडडडडड
1. การตั้งเป้าหมายตนเอง				3	100	✓
- การตั้งเป้าหมาย	✓					
- การกำหนดเป้าหมาย		✓				
- การตั้งเป้าหมายของตนเอง			✓			
2. การสังเกตตนเอง				3	100	✓
- การสังเกตตนเอง	✓		✓			
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง		✓				
- การประเมินตนเอง		✓				
- การกำกับตนเอง		✓				
3. การให้รางวัลตนเอง				3	100	✓
- การให้รางวัลตนเอง	✓		✓			
- การเสริมแรง/ลงโทษ		✓				
4. การบริหารเวลา				2	66.7	✓
- การบริการเวลา		✓				
- การจัดคิว			✓			
5. การชี้หรือเตรียมแนวทางให้ตนเอง	✓			1	33.3	
6. การออกแบบงานด้วยตนเอง	✓			1	33.3	
7. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการตนเอง	✓			1	33.3	
8. การแก้ไขตนเอง			✓	1	33.3	
รวม	6	6	5			

จากตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการตนเองที่นักวิชาการศึกษาได้เสนอมานั้น ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกันเพื่อสะท้อนองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันแต่มีลักษณะและความหมายคล้ายคลึงกันให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน พบว่ามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายตนเอง 2) การสังเกตตนเอง 3) การให้รางวัลตนเอง 4) การบริหารเวลา 5) การชี้หรือเตรียมแนวทาง

ด้วยตนเอง 6) การออกแบบงานด้วยตนเอง 7) ความรู้ความเข้าใจในการจัดการตนเอง และ 8) การแก้ไขตนเอง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบการจัดการตนเอง ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป จะได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายตนเอง 2) การสังเกตตนเอง 3) การให้รางวัลตนเอง และ 4) การบริหารเวลา เขียนแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยการจัดการตนเอง ได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบการจัดการตนเอง

จากการสังเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมาย องค์ประกอบการจัดการตนเอง ดังนี้

1) การตั้งเป้าหมายตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการตั้งเป้าหมายตนเอง ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

दारुरวรรณ ฤวิลากร (2558, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายตนเอง หมายถึง การตั้งจุดมุ่งหมาย และสามารถทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ

Manz and Sims (2001 อ้างใน พิชามญชฺ์ บุญสิทธิ์, 2561 หน้า 43) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายตนเอง หมายถึง การกำหนดทิศทางของตนเอง รวมถึงการลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะทำ ทั้งนี้ในการตั้งเป้าหมายสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ ความท้าทายของเป้าหมาย ความเฉพาะเจาะจง และความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 130) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายตนเอง หมายถึง กลยุทธ์สำหรับการกำหนดทิศทาง การจูงใจ และทำให้ตนเองมีความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและก้าวสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การตั้งเป้าหมายตนเอง หมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทางของตนเอง โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเอง รวมถึงการจัด

เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะทำ และสามารถจูงใจตนเองให้มีความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและก้าวสู่ความสำเร็จ

2) การสังเกตตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการสังเกตตนเอง ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ดาวรรุวรรณ ฤวิไลการ (2558, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การสังเกตตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสังเกต ติดตามพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของตนเอง

Manz and Sims (2001 อ้างใน พิชามณชู บุญสิทธิ์, 2562 หน้า 43) ได้กล่าวว่า การสังเกตตนเอง หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมตนเองจะทำให้เราสามารถค้นพบข้อบกพร่องบางอย่างที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง และทำให้รู้ว่าจะจัดการหรือดำเนินการต่อไปอย่างไร

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 127) ได้กล่าวว่า การสังเกตตนเอง หมายถึง การสังเกตความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของเราด้วยการสังเกตตนเอง

สรุปได้ว่า การสังเกตตนเอง หมายถึง กระบวนการสังเกตพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงการคิด ความรู้สึก เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องและทำให้สามารถวางแผนการในการจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเองได้

3) การให้รางวัลตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการให้รางวัลตนเอง ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ดาวรรุวรรณ ฤวิไลการ (2558, หน้า 30-31) ได้กล่าวว่า การให้รางวัลตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลติดตามประเมินผลการทำงานและให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานของตนเอง การให้รางวัลตนเองจะทำให้บุคคลแต่ละคนจดจำงานที่ตนเองประสบความสำเร็จ หรือพอใจมากกว่างานอื่น การให้รางวัลตนเองจะทำให้บุคคลเกิดการระลึกถึงความรู้สึกที่ดีทุกครั้ง เมื่องานเสร็จสิ้นและมีกำลังใจในการที่จะสะสางที่ค้างอย่างรวดเร็ว จะเพิ่มความหมายและจุดมุ่งหมายของงานมากขึ้น

อัจฉรา ประเสริฐสิน (2562, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การให้รางวัลตนเอง หมายถึง การให้สิ่งตอบแทนแก่ตนเอง เนื่องจากการใช้ความพยายาม

ในการกระทำสิ่งใด จะส่งผลต่อแรงจูงใจและทางเลือกในการทำกิจกรรมในอนาคต การได้รับรางวัลจากผู้อื่นอาจจะให้เป็นจุดสนใจ แต่การให้รางวัลตนเองซึ่งหมายรวมถึงการติชมก็มีความสำคัญ ซึ่งจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ช่วยรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพยายามทุ่มเทในการทำงานต่อไป

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p 132-133) ได้กล่าวว่า การให้รางวัลตนเอง หมายถึง เครื่องมือหรือแรงจูงใจสำคัญในการนำตนเองสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การให้รางวัลตนเอง หมายถึง เครื่องมือ กระบวนการ หรือแรงจูงใจ เพื่อนำเราไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ โดยการให้รางวัลตนเองนั้นมีทั้งในทางวัตถุและทางจิตใจ

4) การบริหารเวลา

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการบริหารเวลา ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553 หน้า 4) ได้กล่าวว่า การบริหารเวลา หมายถึง การรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นนักบริหาร เท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลา ทุกคนก็สามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จัก ที่จะแบ่งเวลา โดยจัดสรรเวลาของตนเองให้ถูกต้องและเหมาะสมตาม วันเวลาที่กำหนด

เสาวนีย์ แก้วบุญเรือง และ พรรณี นันทะแสง (2561 หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารเวลา หมายถึง การรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นนักบริหารเท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลา ทุกคนก็สามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จักที่จะแบ่งเวลา โดยจัดสรรเวลาของตนเองให้ถูกต้องและเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 133) ได้กล่าวว่า การบริหารเวลา หมายถึง การจัดการคิด เป็นการใช้การเตือนความจำและความสำคัญ โดยการจดบันทึกแล้วเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อจัดระเบียบกิจกรรมประจำวันของตนเอง

สรุปได้ว่า การบริหารเวลา หมายถึง กระบวนการจัดสรรเวลาโดยการบันทึก จัดทำตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ เพื่อช่วยในการวางแผนได้อย่างเหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้น

1.4.3 การสร้างแรงจูงใจ

1.4.3.1 ความหมายของการสร้างแรงจูงใจ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการสร้างแรงจูงใจและแรงจูงใจไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้น/ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณและพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

พุทธะจัก ไชยะลาต (2561, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายของตน

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารและ ผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่พฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นกระบวนการที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนิน ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกกระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้นความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ

ชิลลา มีคิล (2562, หน้า 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในตนเอง หมายถึง การมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน รู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตน รู้จุดมุ่งหมาย คุณค่า และความสำคัญของงานที่ตนทำ

พรเพชร บุตรดี (2563, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์อันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพอใจสิ่งทีบุคคลคาดหวัง

อันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้นบุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกมาอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นกระบวนการที่สร้างและกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมโดยสัญชาตญาณ และพฤติกรรมจากการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจนั้นต้องการ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกเร้าหรือกระตุ้นโดยบุคคล หรือ สภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

Hanson, Mark E. (1996, p. 195) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ และพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย

Daft. R.L. (2000, p. 534) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ด้วยแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ โดยการรู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจที่ต้องการ

1.4.3.2 ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

ปรัชญา กมลเพชร (2558, หน้า 15) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559, หน้า 29) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญและมีความจำเป็นในการกระตุ้น ผลักดันให้ตนบรรลุเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ

รฐา แสงรัตน์ชัยกุล (2562, หน้า 25) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ในทิศทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3.3 องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจดังนี้

ภัทศยา ตีนสูงเนิน (2558, หน้า 34) ได้สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจไว้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก

กฤษณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 16) ได้สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจไว้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก

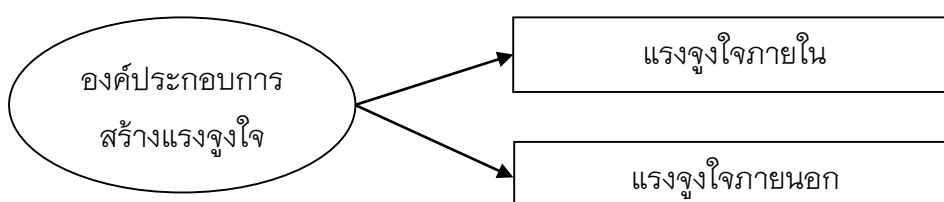
เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559, หน้า 30) ได้สรุปองค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจไว้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก

จากการศึกษาองค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ จากนักวิชาการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจที่จะนำไปศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ

องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ	แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
	ภักตยา ตีนสูงเนิน (2558)	กฤษณา ชูรัตน์ (2559)	เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559)	คามณี	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. แรงจูงใจภายใน	✓	✓	✓	3	100	✓
2. แรงจูงใจภายนอก	✓	✓	✓	3	100	✓
รวม	2	2	2			

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจ ที่นักวิชาการศึกษาได้เสนอมานั้น พบว่ามี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป จะได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงจูงใจ ได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบ การสร้างแรงจูงใจ

จากการสังเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมายขององค์ประกอบ การสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ แรงจูงใจภายใน ดังนี้

ภักทรศยา ตีนสูงเนิน (2558, หน้า 34) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลแสวงหาบางอย่างสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่น เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มาสิ่งที่ตนตั้งเป้าหมายไว้

กฤษฎณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 16) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลด้วยใจของตนเอง เช่น ความต้องการ เจตคติ และความสนใจ

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเองไม่ต้องใช้สิ่งใดมา กระตุ้น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ และความตั้งใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัว บุคคล เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจ รวมถึงความตั้งใจในการทำงาน

2) แรงจูงใจภายนอก

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ แรงจูงใจภายนอก ดังนี้

ภักทรศยา ตีนสูงเนิน (2558, หน้า 34) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอก หมายถึง เป็นแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะ ได้รับ และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือจูงใจ

กฤษฎณา ชูรัตน์ (2559, หน้า 16) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอก หมายถึง เป็นสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของ บุคคล เช่น บุคลิกภาพ เป้าหมาย การให้รางวัล และคำชมเชย เป็นต้น

เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจภายนอก หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการกระตุ้นภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตาม จุดหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัว บุคคล ที่เป็นแรงกระตุ้นมาจากภายนอกซึ่งทำให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะ ได้รับ เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งเป้าหมายไว้ เช่น บุคลิกภาพ เป้าหมาย การให้รางวัลและคำชมเชย

1.4.4 การคิดสร้างสรรค์

1.4.4.1 ความหมายของการคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการคิดสร้างสรรค์ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

บุปผา ศรีทองแท้ (2557, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิด จินตนาการ และรวบรวมความรู้ความคิดเดิม สร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ของตนเองคิดได้หลาย ทิศทาง หลายแง่มุม คิดได้กว้างไกล มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นส่งผลให้เกิดความคิดใหม่อย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่แตกต่างไปจากเดิมที่เป็นประโยชน์เหมาะสมและสามารถใช้ได้จริง

พิชญา นิวิตานนท์ (2557, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดวิเคราะห์ จินตนาการ หรือมาจากการสังมประสาทการณ ในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ให้แตกต่างไปจากเดิม หรือประยุกต์จากสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้ว เป็นการคิดในทุกมุมมอง โดยเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวแล้วมาต่อยอดแตกออกไปเรื่อย ๆ ทำให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ จนไปสู่ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา

ณัฐริกา ก้อนเงิน (2558, หน้า 106) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลากหลายแง่มุม คิดจินตนาการ คิดนอกกรอบ หรือคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร จนกระทั่งสามารถนำความคิดเหล่านั้นไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือการสร้างผลงานได้ โดยความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้ด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

สำนักงาน ก.พ. (2559, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะสังเกตเห็น รับรู้ เข้าใจและมีปฏิกิริยาตอบสนองด้วย

ธงชัย ห้วยทราย (2561, หน้า 123) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองที่เกิดการคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ดัดแปลง ปรับแต่งจากความคิดเดิมเชื่อมโยงผสมผสาน แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ของตนเองหลายมุม คิดได้กว้างไกล ลักษณะของความคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ

บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 54) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการทำให้เกิดผลงานใหม่และแปลกไปจากความคิดหรือกิจกรรมของคนอื่น

อัศรา ประเสริฐสิน และคณะ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิมที่มีอยู่ เป็นการคิดต่อยอด และคิดอย่างหลากหลายแง่มุม ที่สามารถทำให้เกิดผลงานหรือแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ชิสา มีคิล (2562, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การความสามารถในการคิดที่หลากหลาย คิดเชิงบวก คิดจินตนาการ คิดนอกกรอบ คิดแก้ปัญหา คิดไกล และการปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น

Guilford (1956, p. 267) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีความฉับไวที่จะรับรู้ปัญหา มองเห็นปัญหา สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ๆได้ง่าย มีความสามารถที่จะสร้าง หรือแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งวิธีการคิดของคนเราเป็นตามลำดับขั้น

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 111) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการจัดการกับความคิดให้เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการสร้างความคิดเชิงบวกมากขึ้น ความคิดเชิงลบจะถูกแทนที่ด้วยด้วยการพูดถึงตนเองในแง่ดีผ่านกลยุทธ์ทางจิตใจ

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่ไปจากเดิม เป็นการคิดที่หลากหลาย คิดเชิงบวก คิดจินตนาการ คิดนอกกรอบ คิดแก้ปัญหา คิดไกล รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดและความเชื่อให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น

1.4.4.2 ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. (2559, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดแปลกใหม่ไปจากความคิดเดิม ความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมและ

เป็นไปในทางบวกและสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สังคม ประเทศชาติ และโลก ความคิดสร้างสรรค์จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี

อัจฉรา ประเสริฐสิน และคณะ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิมที่มีอยู่ เป็นการคิดต่อยอดและคิดอย่างหลากหลายแง่มุมที่สามารถทำให้เกิดผลงานหรือแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์หรือความสามารถทางการศึกษาแล้ว ยังมีความสำคัญต่อการแข่งขันทางธุรกิจ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์กรเพราะเป็นความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์สามารถนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาของธุรกิจ หรือของลูกค้าที่มีความใหม่และดีกว่าเดิม

สรุปได้ว่า การคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง สังคม ประเทศชาติและโลก ด้วยการคิดที่สร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี

1.4.4.3 องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

เพชรสุตา ภูมิพันธุ์ และคณะ (2558, หน้า 27) ได้สรุปองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพูดกับตนเอง 2) ภาพจินตนาการในใจ และ 3) ความเชื่อกับการสมมติ

Manz and Sims (2001 อ้างใน พิชามญช์ บุญสิทธิ์, 2562 หน้า 49) ได้สรุปองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการกับความกลัว 2) ภาพจินตนาการในใจ และ 3) การพูดกับตนเองในใจ

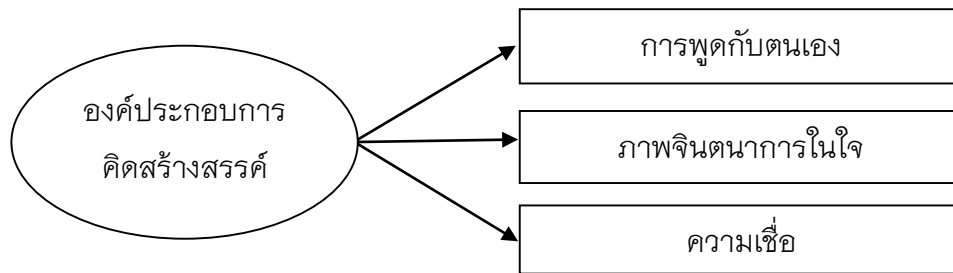
Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 112) ได้สรุปองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเชื่อ 2) ภาพจินตนาการในใจ 3) การพูดกับตนเอง และ 4) การฝึกตนเอง

จากการศึกษาองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ จากนักวิชาการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์	แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
	เพชรสุดา ภูมิพันธุ์ และคณะ (2558)	Manz and Sims (2001)	Neck and others (2006)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คิดสรร
1. การพูดกับตนเอง				3	100	✓
- การพูดกับตนเอง	✓		✓			
- การพูดกับตนเองในใจ		✓				
2. ภาพจินตนาการในใจ	✓	✓	✓	3	100	✓
3. ความเชื่อ				3	100	✓
- ความเชื่อ			✓			
- ความเชื่อกับการสมมติ	✓					
- การจัดการกับความกลัว		✓				
4. การฝึกตนเอง			✓	1	33.3	
รวม	3	3	4			

จากตาราง 5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ ที่นักวิชาการศึกษาได้เสนอมานั้น ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสะท้อนองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันแต่มีลักษณะและความหมาย คล้ายคลึงกันให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพูดกับตนเอง 2) ภาพจินตนาการในใจ 3) ความเชื่อ และ 4) การฝึกตนเอง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์ ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป หรือ ร้อยละ 60 ขึ้นไป จะได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพูดกับตนเอง 2) ภาพจินตนาการในใจ และ 3) ความเชื่อ สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยการคิด สรร้างสรรค์ ได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบการคิดสร้างสรรค์

จากการสังเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมายขององค์ประกอบ การคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1) การพูดกับตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ การพูดกับตนเอง ดังนี้

เพชรสุตา ภูมิพันธุ์ และคณะ (2558, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การพูดกับตนเอง หมายถึง กระบวนการสร้างจินตนาการแห่งจิตใจที่เสริมแรงตนเองในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความเชื่อว่ามีความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หน้าที่ และเผชิญกับความท้าทายจากสถานการณ์ต่างๆ

Manz and Sims (2001 อ้างใน รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร, 2560 หน้า 25) ได้กล่าวว่า การพูดกับตนเอง หมายถึง การตั้งข้อสงสัยเกิดต่อสิ่งมีเกิดขึ้นอย่างมีรูปแบบกับตัวเอง ด้วยการสร้างรูปแบบเฉพาะกับตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 121) ได้กล่าวว่า การพูดกับตนเอง หมายถึง กลยุทธ์ทางจิตใจโดยการพูดกับตนเอง เพื่อประโยชน์ของตนเอง เป็นการกระตุ้นให้คิดบวกกับตนเอง ให้กำลังใจตนเอง ซึ่งอาจส่งผลให้มีความคิดและพฤติกรรมเชิงบวกมากขึ้น

สรุปได้ว่า การพูดกับตนเอง หมายถึง กระบวนการสร้างจินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง เป็นกระบวนการในการจัดการกับความคิดของตนเอง ด้วยการพูดกับตนเองกระตุ้นและเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก เพื่อให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ภาพจินตนาการในใจ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของภาพจินตนาการในใจ ดังนี้

เพชรสุดา ภูมิพันธ์ุ และคณะ (2558, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาพจินตนาการในใจ หมายถึง การสร้างจินตนาการในทางบวกถึงความสำเร็จเมื่อกระทำงาน ทบทวนวิธีก่อนการปฏิบัติจริง

Manz and Sims (2001 อ้างใน พิชามญช์ บุญสิทธิ์, 2562 หน้า 49) ได้กล่าวว่า ภาพจินตนาการในใจ หมายถึง การสร้างจินตภาพในใจถึงการประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 117) ได้กล่าวว่า ภาพจินตนาการในใจ หมายถึง การจินตนาการถึงความสำเร็จของงานก่อนที่จะสำเร็จจริง

สรุปได้ว่า ภาพจินตนาการในใจ หมายถึง การสร้างภาพจินตนาการเชิงบวกถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ และเป็นการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล

3) ความเชื่อ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของความเชื่อ ดังนี้

เพชรสุดา ภูมิพันธ์ุ และคณะ (2558, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความเชื่อกับการสมมติ หมายถึง กระบวนการประเมินความเชื่อและฐานคติของตนเองในการกระทำ

Manz and Sims (2001 อ้างใน รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร, 2560 หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความเชื่อ หมายถึง พื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงว่าด้วย ถ้าเราเชื่ออย่างใดก็จะปฏิบัติเช่นนั้น หากเราคิดในแง่บวกก็จะทำให้มีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่างๆ ความเชื่อจะถูกเรียกว่า ประสิทธิภาพแห่งตัวตน อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จให้กับตนเอง

Neck and others (2006 อ้างใน Bryant and Kazan, 2012 p. 112) ได้กล่าวว่า ความเชื่อ หมายถึง แนวคิดหรือแนวคิดในบางช่วงของชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ของเรา ที่ถูกสร้างขึ้นให้ทำหน้าที่เป็นแผนที่ความคิดของเรา และสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว

สรุปได้ว่า ความเชื่อ หมายถึง แนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจาก ประสบการณ์ที่ถูกสร้างขึ้นให้ทำหน้าที่เป็นแผนที่ความคิด อีกทั้งยังสามารถขับเคลื่อน ความคิดและพฤติกรรมได้ หากเราคิดในแง่บวกก็จะทำให้มีแรงใจในการสร้างสรรค์งาน ด้านต่าง ๆ ความเชื่อจะถูกเรียกว่า ประสิทธิภาพแห่งตัวตน อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จ ให้กับตนเอง

1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำตนเองไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2559, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำตนเอง ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในตัวเอง ต้องมีทัศนคติเชิงบวกที่จะช่วยให้มีความเชื่อมั่น ในศักยภาพของตนเองมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแรกที่จะเริ่มต้น ในกระบวนการพัฒนาผู้นำ คือ การเรียนรู้ที่จะรู้จักตนเองและการควบคุมตนเอง ซึ่งกระบวนการในขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการขั้นที่สำคัญ ขั้นต่อมาเป็นขั้นตอนที่ต้องสร้าง ความมั่นใจให้กับตนเอง จึงจะสามารถนำผู้อื่นในองค์กรได้
2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในแผนงานอย่างต่อเนื่องผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ให้กับผู้ตามหรือทีมงาน ผู้นำเป็นอย่างไรผู้ตามก็จะเป็นเช่นนั้น
3. การสื่อสารความเข้าใจกับผู้อื่น ผู้นำต้องมีความสามารถในการ สื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่ทีมงานอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม จะทำให้ได้รับการยอมรับจาก ทีมงานได้รับการตอบรับอย่างดี ทุกคนเข้าใจในเรื่องที่ผู้นำสื่อสารอย่างชัดเจน ดังนั้นการ สื่อสารจึงต้องมุ่งเน้นที่ผู้ฟังเป็นสำคัญ ต้องใช้ข้อความและภาษาที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรจะเริ่มที่การพัฒนาทักษะในระดับย่อย คือ การตั้งคำถามและการถามคำถาม การตั้งใจฟัง การจัดทำถ้อยแถลงและการใช้ภาษาท่าทาง
4. รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ การรับฟังเป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับผู้นำ เพราะการรับฟังทำให้ผู้นำเข้าใจผู้อื่น จะทำให้ได้ความไว้วางใจจากผู้ตาม
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม ผู้นำไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ดังนั้นจึงควรถือเป็นผู้นำรอบทิศทาง คือ มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบด้านที่ดีเยี่ยมจะทำให้ผู้นำสามารถทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และจะได้รับความ ร่วมมือที่ดี สุดท้ายงานก็จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

6. ความมีใจรักในงานที่ทำ ไม่มีใครทำอะไรได้ดีในสิ่งที่ตัวเองไม่อยากทำ และคนส่วนใหญ่ก็จะทำในสิ่งที่ตัวเองรักอย่างจริงจัง และมีความสุขจึงลืมความเหน็ดเหนื่อย ผู้นำที่มีความรักในงานที่ทำอย่างลุ่มหลงก็จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อ แม้ว่า จะพบกับอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย ก็จะทำให้ผู้ตามและอยากร่วมงานด้วยมากขึ้น เพราะพลังที่ผู้นำใช้ในการทำงานจะแพร่ไปถึงผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน ทำให้ทีมงาน กระตือรือร้น ในเป้าหมายร่วมกัน

7. การรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์บทพิสูจน์ผู้นำที่แท้จริง คือ การเผชิญกับปัญหาแล้วสามารถแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ถอยหนีแม้ว่าจะยุ่งยาก แคลโหนก็ตาม ผู้นำมักจะอยู่ด้านหลังเวลางานนั้นสามารถได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ผู้นำจะออกมายืนแถวหน้าทันทีเมื่องานนั้นพบกับปัญหาที่คาดไม่ถึงเกิดขึ้น และผู้นำ ประเภทนี้ เป็นผู้นำที่ทีมงานต้องการและไว้วางใจที่สุด

8. ความเป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริงผู้นำจะรับทั้งผิดและชอบ ในผลงาน ไม่ว่าจะผลลัพธ์จะเป็นเช่นไรก็ตามความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำหลายคน ประกาศก่อนก่อนทำงานว่า ยินดีรับผิดชอบทุกอย่าง และเมื่อนั้นทีมงานก็จะมีหัวใจฟองโต ที่พร้อมจะลุยไปข้างหน้าร่วมกับผู้นำ

John Heider (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2557, ออนไลน์)

ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในภาคปฏิบัติ ดังนี้

1. หมั่นสำรวจตนเองผู้นำที่พัฒนาตัวเองจะศึกษาอย่างรอบคอบถึง พฤติกรรมของตนที่ทำอยู่บุคลิกลักษณะที่เฉพาะเจาะจง อาจเริ่มต้นด้วยการสำรวจและ ประเมินตนเอง โดยใช้ความซื่อสัตย์และไม่สร้างภาพลักษณ์หลอกลวงตนเอง สำรวจดูว่า เรามีคุณสมบัติพื้นฐานเหล่านี้ครบถ้วนหรือไม่ ด้วยการตอบคำถามเหล่านี้ อาทิ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ ความมุ่งมั่นที่สำคัญอีกคำถามหนึ่ง คือ การถามตัวเองว่า เรานำคนอื่น เช่นนี้ ถ้าเราเป็นผู้ตาม เราอยากทำตามการนำแบบนี้หรือไม่ การตอบคำถามเหล่านี้ ให้เรา ตอบตัวเองด้วยการพิจารณาสิ่งที่ตนเองทำอย่างรอบคอบ ด้วยความซื่อสัตย์และปราศจาก อคติ ขณะเดียวกัน ให้เราสังเกตจากการตอบสนองของคนรอบข้างในสิ่งต่าง ๆ ที่ทำว่ามี ปฏิกริยาอย่างไรบ้าง อาจเปิดโอกาสให้ทีมงาน โดยเฉพาะคนที่ได้รับผลกระทบจาก พฤติกรรมและการตัดสินใจของเรา ได้สื่อสารความรู้สึกที่แท้จริงและให้คำแนะนำแก่เรา การสำรวจและทบทวนสิ่งที่ตนเองทำลงไปนั้น หากเราทำใจให้เป็นกลางไม่มีอคติ

ไม่ปกป้องเข้าข้างตนเองหรือประเมินตนเองต่ำเกินความเป็นจริง เราจะสามารถสกัดความเป็นเรา ทั้งในส่วนของจุดแข็งที่เราควรเสริมสร้างให้แข็งแกร่งขึ้น และจุดอ่อนที่เราควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

2. ยอมรับจุดอ่อน-จุดแข็งของตนเองโดยทั่วไป ความเป็นผู้นำไม่ได้สมบูรณ์เพียบพร้อมมาตั้งแต่เกิดแต่เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และพัฒนา โดยจำเป็นต้องถ่อมใจยอมรับในข้อบกพร่องจากนั้นต้องใช้ความกล้าหาญและความตั้งใจจริงในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองในแต่ละเรื่องอย่างลงรายละเอียดและเอาจริงเอาจัง

3. พัฒนาให้ครบถ้วนทุกด้านในการพัฒนาความเป็นผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทุกด้าน อันได้แก่ ด้านความรู้ โดยดูว่ามีความรู้ใหม่ ๆ อะไรบ้างที่เราต้องเรียนรู้เพิ่มเติม ด้านทักษะ มีอะไรบ้างที่เราควรฝึกฝนด้านลักษณะชีวิต มีเรื่องอะไรบ้างที่เรายังขาดอยู่ และด้านประสบการณ์ที่เราต้องหาเพิ่มเติม

4. ตั้งเป้าหมายการพัฒนาให้ชัดเจนความตั้งใจจะไม่ประสบความสำเร็จหากไม่ตั้งเป้าหมาย ดังนั้นเราจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนพอที่เราจะทำได้ มีระยะเวลาที่เหมาะสมเมื่อเราทำสำเร็จเรื่องหนึ่งให้เราพิจารณาตัวเองและกำหนดเป้าหมายที่ต้องพัฒนาในขั้นต่อไป

Dubrin (1998, p. 330-356) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองเป็น 5 วิธี ดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับตัวผู้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมาก ประโยชน์ของการทำความรู้จักตนเอง คือ ช่วยให้ผู้รับการพัฒนาภาวะผู้นำใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

2. การสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองในที่นี้ หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำจะต้องอ่านและศึกษาหรือเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นผู้ฟังที่ดี วินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองจริง

3. การศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด เช่น ผู้นำศึกษาเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ ก็เป็นที่หวังว่าสักวันหนึ่งเขาอาจจะมีโอกาสใช้หลักคณิตศาสตร์ที่เรียนมาอธิบายเหตุผลของเหตุการณ์ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความเป็นผู้นำให้เป็นที่ยอมรับ การนำการศึกษาไปเป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพผู้นำส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จากงานที่ทำ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการ และความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่งหลัก ๆ คือ เพื่อนร่วมงานและเนื้อหาความกว้างขวางของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ นั้น มักขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์การบริหารจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

5. การมีผู้ให้คำปรึกษา เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์เป็นหลักอีกวิธีหนึ่งที่เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา จะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่นักเรียนโดยอาศัยการสอน การฝึก การแนะนำ และการให้กำลังใจที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ

Seema Joshi (2022, Online) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ความทะยานอยาก คือ มีความอยากที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ศักยภาพภาวะผู้นำไม่ได้สามารถทำได้ภายในชั่วข้ามคืน แต่ต้องอาศัยการพัฒนา ฝึกฝน ปรับปรุง แก้ไขและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำควรจะต้องสังเกตดู จุดจํา เปลี่ยนแปลง และแก้ไขให้เป็นการฝึกฝนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ซึ่งการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ดีนั้นอย่างแรกคือ เป็นคนไม่หยุดนิ่ง เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง คำนึงถึงความสามารถและเลือกที่จะแสดงออกในสิ่งที่โดดเด่น

2. การวาดฝัน คือการมีวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงบันดาลใจในการนำผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การทำงานหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ของผู้นำ คือ ความคิดใน

อนาคตที่มุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จได้จริง วิสัยทัศน์ของผู้นำไม่ใช่แค่ความฝัน แต่เป็นความทะเยอทะยานในอนาคตว่าทุกคนในองค์กรสามารถจะบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีนั้นต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เป็นการกระทำและความสามารถของบุคคลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีข้อดีของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 3 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ของผู้นำต้องช่วยสร้างบุคลาการทุก ๆ คนได้แสดงความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจและให้บุคลาการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ 2) วิสัยทัศน์ทำให้เกิดความหมายในการทำงาน ผู้นำต้องเข้าใจพื้นฐานความต้องการของบุคคล โดยปกติคนต้องการค้นหาความหมายและความมีศักดิ์ศรีในการทำงาน คนทุกคนต้องการความรักและต้องการเป้าหมายที่สูงขึ้น ตลอดจนความภาคภูมิใจในงาน และ 3) วิสัยทัศน์สร้างมาตรฐานที่เป็นเลิศ บุคลาการในองค์กรส่วนใหญ่ต้องการที่จะเห็นแนวทางการทำงานที่เหมาะสมและเข้ากันได้ทั่วทั้งองค์กร

3. การคาดการณ์ คือ การมองเห็นผลที่ต้องการตามที่ต้องการให้เป็น เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตนเอง วางเป้าหมายไว้ล่วงหน้า ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการศึกษาตนเอง มีเทคนิคหลากหลาย เริ่มจากการสังเกตตนเอง การวิเคราะห์อัตชีวประวัติ การทบทวน วิเคราะห์ชีวิตที่ผ่านมาในอดีต การทำเป้าหมายให้ชัดเจน ตั้งเป้าหมายในอนาคตและมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น รู้ความต้องการของตนเอง มีแผนงานและวิธีการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมีกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่จะไปสู่เป้าหมาย ในระหว่างดำเนินการสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีการรักษาความสัมพันธ์ในทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนคำนึงถึงความสำเร็จที่มาจากความร่วมมือของทีมนับว่าเป็นชัยชนะขององค์กร ที่จะทำให้ได้ใจของทีมและผลงานของสถานศึกษา และค้นหาความเข้าใจของตนเองและทีมแล้วลงมือทำ

4. การลงมือทำ คือ การใช้ความคิดริเริ่มและขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ในขั้นตอนการลงมือทำนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองเป็นขั้นเป็นตอน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเริ่มจากการมีความอยากเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการที่กำหนดเป้าหมายในอนาคตของตนเอง กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการสู่เป้าหมายนั้น มีการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งต้องแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ตลอดจนการสร้าง

แรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรและสร้างให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถานศึกษา โดยให้ผู้ที่มิใช่ประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามาเป็นที่ปรึกษา และให้การชี้แนะ

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Stufflebeam (1977, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562 หน้า 37-38)

ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองความแตกต่าง ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ต้องการกับที่สังเกตเห็น เป็นมุมมองที่มีการให้ความหมายแบบดั้งเดิม
2. มุมมองประชาธิปไตย ความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดโดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง
3. มุมมองวิจักษ์ ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดแคลนจะทำให้เกิดอันตราย
4. มุมมองวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางที่คาดว่าจะต้องมีการปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบัน

Kaufman, Rojas และ Mayer (1993, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 60) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะเกิดขึ้น แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าวจากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป

กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา (2557, หน้า 48) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดแนวทางการแก้ไข สิ่งที่ต้องการจำเป็นให้ถึงเป้าหมาย แล้วหาช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเพื่อแก้ไข จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน และความเหมาะสมเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาต่อไป

ชลาไล ไชยชมภู (2557, หน้า 62) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนและเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงสภาพความต้องการที่แท้จริง

ณภาพส์ณัฐ คงคาร์ตัน (2557, หน้า 27) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ ประเมินผล ของสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

เบญญาภา วรณมณี (2558, หน้า 12) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อการพัฒนาที่ถูกทาง โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งประเมิน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ควรจะเป็น และทำการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

ธัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีการแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงกับสภาพที่เป็นอยู่จริงหรือความต้องการที่แท้จริง

พีรตนย์ จัตุรัส (2561, หน้า 77) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

ชลาลัย ไชยชมภู (2557, หน้า 63) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์
2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสนองความต้องการขององค์กร
3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญ คือเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยในการกำหนดทิศทางในการวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการ และผลการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การวางแผนในกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Kaufman (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 90-91) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดหลักการและเหตุผลในการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดระดับความเข้มในการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับกลาง (middle) ระดับรวบยอด (comprehensive) และระดับกลยุทธ์ (strategic)
3. การระบุและคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่จะวางแผนและประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากผลที่เกิดขึ้นขององค์กร 2) กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) กลุ่มลูกค้าหรือสมาชิกในสังคมผู้ได้รับผลขององค์กร การคัดเลือกบุคคลมาร่วมประเมินความต้องการจำเป็นควรคำนึงถึงความเป็นตัวแทนกลุ่มมากกว่าปริมาณของคนเข้าร่วม
4. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม
5. การสร้างความตกลงร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การระบุความต้องการจำเป็น โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมในขั้นตอนที่ 6 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนด/ระบุความต้องการจำเป็น
8. การวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
9. การสร้างข้อสรุปร่วมกันในการระบุความต้องการที่จำเป็นที่เกิดขึ้น โดยให้มีมติเห็นพ้องและสรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็น มีการระดมความคิดและอภิปรายจนเกิดฉันทามติ
10. การระบุปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

McKillip (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 88) ได้แบ่งการดำเนินงานประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
2. การระบุกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ
3. การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น

4. การประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญ
5. การเผยแพร่ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Rouda & Kusy (1995, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 98)

ได้แบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็น
2. การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. การระบุสาเหตุของปัญหาและหรือโอกาสในการพัฒนา
4. การระบุทางเลือกที่เป็นไปได้และโอกาสในการพัฒนา
5. การเปรียบเทียบให้เห็นผลที่ตามมาหากไม่มีการดำเนินงานแก้ไข

ปัญหาใด ๆ

6. การให้ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาองค์กร

White (2002, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 103) ได้กำหนด

กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 81-82) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัย

ประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่าง (discrepancy) และหลัก

ความสำคัญ (importance) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2

และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับ

ความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องกรจำเป็น

5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้

ให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการวางแผนการดำเนินงานการวิจัย โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ เริ่มจากการ กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย คำถามการวิจัย ขอบเขตของการประเมินความต้องการ จำเป็น กรอบการวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน ซึ่งคุณภาพของ ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการวิจัย หากเลือกวิธีการที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ผลการประเมินไม่มีความตรง ขาดความน่าเชื่อถือ และส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาองค์กรหรือบุคลากร ดังนั้นในการวิจัยประเมินความ ต้องการจำเป็น ผู้วิจัยจึงต้องมีความเข้าใจถึงธรรมชาติและหลักวิธีการดังกล่าว เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมได้

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงการจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

ฉัญชนก ศิริโสภิตกุล (2558, หน้า 3) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปรียบเทียบน้ำหนัก ความสำคัญของความต้องการ จำเป็น และสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลดหลั่นกัน ตามลำดับจาก ความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 263–279) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นจาก นั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด การจัดเรียงลำดับความ ต้องการจำเป็น ที่มีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูล แบบการตอบสนองคู่ จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือน ค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D = \text{Degree of Success}$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” โดยสูตรในการคำนวณระดับความต้องการ จำเป็นแต่ละวิธีมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

เมื่อ	I	หมายถึง	สภาพที่คาดหวัง
	D	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริง

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้

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

เมื่อ	PNI	หมายถึง	ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	สภาพที่คาดหวัง
	D	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริง

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

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

เมื่อ	PNI_{modified}	หมายถึง	ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง
	I	หมายถึง	สภาพที่คาดหวัง
	D	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ซึ่งให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบโดยระบุทักษะที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี PNI_{modified} อันเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่าสภาพความคาดหวังและค่าสภาพปัจจุบัน แล้วจึงเทียบกับระดับมาตรวัดค่าสภาพปัจจุบัน ค่าดัชนี PNI_{modified} นั้น หากมีค่ามาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเอง
3. การยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเอง
4. กลุ่มเป้าหมาย
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. จัดลำดับความจำเป็น
2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การดำเนินการในระบะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

2. การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป มาคัดเลือกองค์ประกอบที่จะศึกษา จะได้ 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย

3. การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์ได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจำนวน 5 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ

ปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.4 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในระบายนี้นี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

4.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4.4 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง และหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดเนื้อหาครอบคลุม
ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย
 - 1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง
 - 1.2 การประเมินตนเอง
 - 1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง
2. การจัดการตนเอง ประกอบด้วย
 - 2.1 การตั้งเป้าหมายตนเอง
 - 2.2 การสังเกตตนเอง
 - 2.3 การให้รางวัลตนเอง
 - 2.4 การบริหารเวลา
3. การสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย
 - 3.1 แรงจูงใจภายใน
 - 3.2 แรงจูงใจภายนอก
4. การคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย
 - 4.1 การพูดกับตนเอง
 - 4.2 ภาพจินตนาการในใจ
 - 4.3 ความเชื่อ

สำหรับแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ
Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่า
คะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

5.2 การสร้างเครื่องมือ

5.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์การรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 แหล่ง มาเขียนข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่กำหนดและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

5.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข

5.2.3 นำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

5.3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือได้แก่ แบบสอบถามส่งไปด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

5.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมาย

ของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

- 4.51–5.00 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์กรประกอบที่มีความเหมาะสม

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน ครู จำนวน 1,781 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,970 คน จากทั้งหมด 182 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2565, หน้า 5–6)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) จำนวน 322 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ครู จำนวน 228 คนการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (State) ในการสุ่มประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยแบ่งเป็นขนาด ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	82	โรงเรียน
1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	95	โรงเรียน
1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	5	โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่ายและจับสลากแบบใส่คืนตามขนาดโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ตามขนาดของโรงเรียน ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการสุ่มจำนวน 92 โรงเรียน โดยแบ่งตามขนาด ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	41	โรงเรียน
1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	48	โรงเรียน
1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	3	โรงเรียน

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดที่อยู่ในแต่ละโรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 ซึ่งจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน

1.2.4 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 ของจำนวนครูที่อยู่ในแต่ละโรงเรียนตามโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 ซึ่งจะได้จำนวนครู ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	46	คน
1.2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง	149	คน
1.2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	33	คน

ได้จำนวนครู จำนวน 228 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา

และครู ทั้งสิ้น จำนวน 322 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด สถานศึกษา	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	1.โรงเรียนบ้านหนองนาแซงโนนจิว	1	6	7	1	1	2
	2.โรงเรียนบ้านโคกถาวร	1	5	6	1	1	2
	3.โรงเรียนบ้านคอนศรีปะสะแบง	1	4	5	1	1	2
	4.โรงเรียนบ้านโคกแสง	1	8	9	1	2	3
	5.โรงเรียนบ้านกุดเรือ	1	10	11	1	2	3
	6.โรงเรียนบ้านหนองแสงคำ	1	7	8	1	1	2
	7.โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	5	6	1	1	2
	8.โรงเรียนบ้านห้วยแสง	1	6	7	1	1	2
	9.โรงเรียนบ้านโพนสว่าง	1	8	9	1	2	3
	10.โรงเรียนบ้านโนนเจริญศิลป์	1	6	7	1	1	2
	11.โรงเรียนบ้านนาบัว	1	6	7	1	1	2
	12.โรงเรียนบ้านแสนสุขสามัคคี	1	7	8	1	1	2
	13.โรงเรียนบ้านด่านสมบูรณ์	1	8	9	1	2	3
	14.โรงเรียนบ้านท่าช้างเจริญไพศาล	1	6	7	1	1	2
	15.โรงเรียนบ้านคำปลาพานาทวี	1	5	6	1	1	2
	16.โรงเรียนชุมชนนาเต่าสุขสวรรค์ (ประชากรราษฎร 347)	1	8	9	1	2	3
	18.โรงเรียนบ้านนาจวนกล้วยน้อย	1	6	7	1	1	2
	19.โรงเรียนบ้านหนองป่อโนนสว่าง	1	7	8	1	1	2
	20.โรงเรียนบ้านนาตุนนาดี	1	7	8	1	1	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	21.โรงเรียนบ้านวังม่วง	1	6	7	1	1	2
	22.โรงเรียนบ้านหนองฝือ	1	6	7	1	1	2
	23.โรงเรียนบ้านดอนทอย	1	6	7	1	1	2
	24.โรงเรียนบ้านวาน้อย	1	5	6	1	1	2
	25.โรงเรียนบ้านสามแยกพิทักษ์	1	6	7	1	1	2
	26.โรงเรียนบ้านหนองสนม	1	5	6	1	1	2
	27.โรงเรียนบ้านน้ำบัน	1	5	6	1	1	2
	28.โรงเรียนบ้านหนองซุ่นนาคำ	1	4	5	1	1	2
	29.โรงเรียนบ้านกุดจิก	1	4	5	1	1	2
	30.โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	5	6	1	1	2
	31.โรงเรียนบ้านดอนยานาง	1	4	5	1	1	2
	32.โรงเรียนบ้านห้วยโทงดอนสวรรค์	1	6	7	1	1	2
	33.โรงเรียนบ้านนางามเหล่า	1	4	5	1	1	2
	34.โรงเรียนบ้านดอนแดง	1	6	7	1	1	2
	35.โรงเรียนบ้านजार	1	5	6	1	1	2
	36.โรงเรียนบ้านโนนแสง	1	5	6	1	1	2
	37.โรงเรียนบ้านโนนแต่	1	4	5	1	1	2
	38.โรงเรียนบ้านนายม	1	4	5	1	1	2
	39.โรงเรียนบ้านนาโพธิ์	1	4	5	1	1	2
	40.โรงเรียนบ้านคำเจริญ	1	5	6	1	1	2
	41.โรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง	1	4	5	1	1	2
	รวม	41	234	275	41	46	87

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดกลาง	1.โรงเรียนบ้านซำก่าย	1	14	15	1	3	4
	2.โรงเรียนบ้านวังเวิน	1	14	15	1	3	4
	3.โรงเรียนบ้านสังเปือย	1	14	15	1	3	4
	4.โรงเรียนบ้านยางคำ	1	14	15	1	3	4
	5.โรงเรียนบ้านนาอวนน้อย	1	14	15	1	3	4
	6.โรงเรียนบ้านหนองม่วง	2	15	16	1	3	4
	7.โรงเรียนบ้านนาซอ	1	13	14	1	3	4
	8.โรงเรียนหนองนาหารสมสนุกวิทยา	1	15	16	1	3	4
	9.โรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี	1	14	15	1	3	4
	10.โรงเรียนบ้านปลาหลาย	2	14	16	1	3	4
	11.โรงเรียนบ้านวังบง	2	15	17	1	3	4
	12.โรงเรียนชุมชนซำสูงสวรรค์	2	14	16	1	3	4
	13.โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด	1	17	18	1	3	4
	14.โรงเรียนบ้านห้วยหิน	2	14	16	1	3	4
	15.โรงเรียนบ้านวังเยี่ยม	1	14	15	1	3	4
	16.โรงเรียนบ้านนาजार	1	14	15	1	3	4
	17.โรงเรียนบ้านตาตโตน	1	14	15	1	3	4
	18.โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์	1	15	16	1	3	4
	19.โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง	1	13	14	1	3	4
	20.โรงเรียนชุมชนพอกใหญ่ไทย สมบูรณ์	1	17	19	1	3	4
	21.โรงเรียนบ้านหนองแสงดงอีปาง	1	15	16	1	3	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดกลาง	22.โรงเรียนบ้านกุดจาน	1	15	16	1	3	4
	23.โรงเรียนบ้านหนองบัวลิม	1	14	15	1	3	4
	24.โรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒนา	2	19	21	1	4	5
	25.โรงเรียนบ้านท่างาม	1	14	15	1	3	4
	26.โรงเรียนบ้านดงห้วยเป็ล้อย	1	15	16	1	3	4
	27.โรงเรียนบ้านหนองลาด	1	14	15	1	3	4
	28.โรงเรียนหนองท่มท่ากระด้น	1	14	15	1	3	4
	29.โรงเรียนบ้านชีเหล็กเหล่าสมบูรณ	1	14	15	1	3	4
	30.โรงเรียนชาวสง่าเจริญวิทย์	2	18	20	1	4	5
	31.โรงเรียนบ้านดงหม้อทอง	2	26	28	1	6	7
	32.โรงเรียนบ้านหนองแอกคดอน สวรรค	1	14	15	1	3	4
	33.โรงเรียนบ้านโนนสะอาดนา เหมือด	1	15	16	1	3	4
	34.โรงเรียนบ้านพุทธรักษา	1	14	15	1	3	4
	35.โรงเรียนบ้านท้วนสหวิทยา	1	15	16	1	3	4
	36.โรงเรียนบ้านดงยาง	1	14	15	1	3	4
	37.โรงเรียนชุมชนบ้านมาย	1	14	15	1	3	4
	38.โรงเรียนบ้านคำลอดพื้น	2	17	19	1	3	4
	39.โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยหลัว	1	14	15	1	3	4
	40.โรงเรียนบ้านห้วยทราย	1	14	15	1	3	4

ตาราง 6 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดกลาง	41.โรงเรียนบ้านเหล่าผักไล่	1	14	15	1	3	4
	42.โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์	2	15	17	1	3	4
	43.โรงเรียนบ้านนากะทาด	1	15	16	1	3	4
	44.โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม	2	16	18	1	3	4
	45.โรงเรียนชุมชนบ้านกลางนาโน	2	17	19	1	3	4
	46.โรงเรียนบ้านเชื่อม	1	16	17	1	3	4
	47.โรงเรียนบ้านวาใหญ่	1	14	15	1	3	4
	48.โรงเรียนบ้านดงสาร	1	15	16	1	3	4
	รวม	60	719	779	48	149	197
ขนาดใหญ่	1.โรงเรียนอนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)	4	60	64	2	12	14
	2.โรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง	3	38	41	1	8	9
	3.โรงเรียนบ้านอากาศ	4	65	69	2	13	15
	รวม	11	163	174	5	33	38
รวมทั้งสิ้น		112	1,116	1,228	94	228	322

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ของการใช้ภาษา ความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบ
หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับจุดประสงค์ IOC รายข้อ คัดข้อคำถามที่มี
ค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80-1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน
40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

2.2.6.1 ค่าอำนาจจำแนก สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น
ของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนน
รายข้อกับคะแนนรวมของ (วาโร เริงสวัสดิ์, 2551, หน้า 485) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51-0.91 และสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 0.32-0.74

2.2.6.2 ค่าความเชื่อมั่น สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (วาโร เริงสวัสดิ์,
2551, หน้า 258) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ
0.99 และ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.96

2.2.7 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 ฉบับ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบกลับ

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมเก็บแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 322 ฉบับ ตามที่ต้องการ และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่า ร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเองของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment
Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการ
(วารุ เฟ็งสวัสต์, 2551, หน้า 307) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.71–1.00	ตัวแปรที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง
0.41–0.70	ตัวแปรที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง
0.10–0.40	ตัวแปรที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

4.4 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลคูณของโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเอง
ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures)
เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ
ที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53–57)

4.2.1) ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - Square Statistics) เป็นค่าสถิติ
ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค -
สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในโมเดลอิสระ
มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับค่า GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) นำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI กล่าวคือ ถ้าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล หากมีค่าน้อยกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรจะเกิน .08

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า $p > .05$ แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2 / df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า RMSEA มี	ค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

การดำเนินการในระยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นและ
จัดลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถาม โดยคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์ หาค่าความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนี
Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร
 $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช 2562, หน้า 279) ด้วยสูตร

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

$PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

D หมายถึง สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเป็นดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง
Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279) โดยเรียง
จากค่าคะแนน $PNI_{modified}$ จากสูงที่สุดไปหาน้อย

ระยะที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยเลือกองค์ประกอบหลักด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมทั้งหมด แล้วเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมของด้านนั้น ๆ เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1.1 คัดเลือกองค์ประกอบหลักด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมทั้งหมด แล้วเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมของด้านนั้น ๆ เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อกำหนดรายละเอียดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แหล่งข้อมูลในการวิจัย ในขั้นนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.3 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4 นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เสนอคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.6 จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ฉบับร่าง
เพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในขณะนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน
5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

2.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์
การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การนิเทศ
การศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.4 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้
ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความ
เหมาะสมหรือไม่

3.1 การสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โดยเลือกองค์ประกอบหลักด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมทั้งหมด
และเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมของด้านนั้น ๆ
มาเป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถาม

3.1.2 นำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงและ
ให้ข้อเสนอแนะ

3.1.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.1.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

4.2 จัดส่งร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 1 ชุด ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจง
แนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่ง
เอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

4.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 นำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีความเหมาะสม

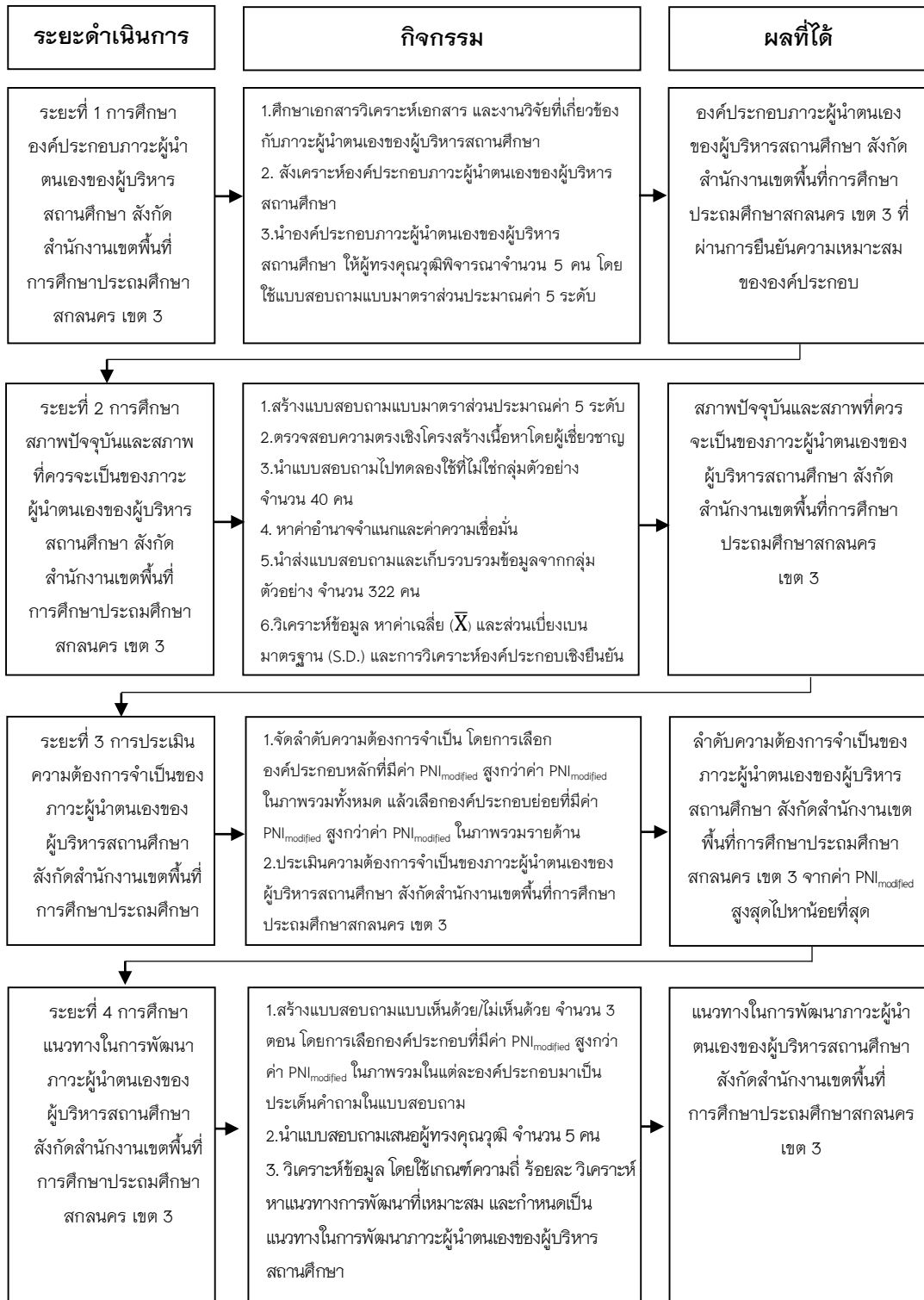
5.2 นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)

ระยะของการวิจัยสรุปได้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ระยะดำเนินการวิจัย

ตาราง 7 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	เครื่องมือ	เป้าหมาย	สถิติที่ใช้/ เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลา ที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 การศึกษา องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ ตนเองของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. ศึกษาเอกสารวิเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา 2. สังเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา 3. นำองค์ประกอบภาวะ ผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา ให้ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จำนวน 5 คน โดยใช้แบบ สอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	แบบสอบถาม	1. แหล่งข้อมูล เอกสารงาน วิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อ 10 แหล่ง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	องค์ประกอบภาวะ ผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ที่ ผ่านการยืนยันความ เหมาะสมของ องค์ประกอบ	พฤษภาคม 2565 - สิงหาคม 2565
ระยะที่ 2 การศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำ ตนเองของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. สร้างแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2. ตรวจสอบความตรงเชิง โครงสร้างเนื้อหาโดย ผู้เชี่ยวชาญ 3. นำแบบสอบถามไป ทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 40 คน 4. หาค่าอำนาจจำแนกและ ค่าความเชื่อมั่น 5. นำส่งแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน 6. วิเคราะห์ข้อมูล หา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แบบสอบถาม แบบมาตรา ส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. กลุ่มตัวอย่าง 322 คน	1. ค่าเฉลี่ย 2. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน 3. ค่าอำนาจ จำแนก 4. ค่าความ เชื่อมั่น 5. ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน 6. ตรวจสอบ ความสอดคล้องของ โมเดลการ วิจัยกับข้อมูล เชิงประจักษ์	สภาพปัจจุบันและ สภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำ ตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	กันยายน 2565 - มกราคม 2566

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	เครื่องมือ	เป้าหมาย	สถิติที่ใช้/ เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลา ที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 3 การประเมิน ความต้องการ จำเป็นของ ภาวะผู้นำ ตนเองของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. จัดลำดับความต้องการ จำเป็น โดยการเลือก องค์ประกอบหลักที่มีค่า PNI _{modified} สูงกว่าค่า PNI _{modified} ในภาพรวมทั้งหมด แล้วเลือก องค์ประกอบย่อยที่มีค่า PNI _{modified} สูงกว่าค่า PNI _{modified} ในภาพรวมรายด้าน 2. ประเมินความต้อง การจำเป็นของภาวะผู้นำ ตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 3	-	-	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการ จำเป็นของภาวะ ผู้นำตนเองของผู้ บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จากค่า PNI _{modified} สูงสุดไปหาน้อย ที่สุด	กุมภาพันธ์ 2566 - เมษายน 2566
ระยะที่ 4 การศึกษาแนว ทางในการ พัฒนาภาวะ ผู้นำตนเอง ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. สร้างแบบสอบถามแบบ เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 ตอน จัดลำดับความ ต้องการโดยการเลือก องค์ประกอบหลักที่มีค่า PNI _{modified} สูงกว่าค่า PNI _{modified} ในภาพรวมทั้งหมด แล้วเลือกองค์ประกอบย่อย ที่มีค่า PNI _{modified} สูงกว่าค่า PNI _{modified} ในภาพรวมราย ด้านมาเป็นประเด็นคำถาม ในการสอบถาม 2. นำแบบสอบถามเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 3. วิเคราะห์ข้อมูล โดย ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้น ไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป และกำหนดเป็นแนวทางใน การพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แบบสอบ ถามแบบ เห็นด้วย/ไม่ เห็นด้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ความถี่ 2. ร้อยละ	แนวทางการใน พัฒนาภาวะผู้นำ ตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	พฤษภาคม 2566 - มิถุนายน 2566

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
X ²	แทน	ค่าไค-สแควร์
df	แทน	ความอิสระ
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p-value	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้ยอมรับสมมติฐาน
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้
RMR	แทน	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
X1	แทน	ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง
X2	แทน	ด้านการจัดการตนเอง
X3	แทน	ด้านการสร้างแรงจูงใจ
X4	แทน	ด้านการคิดสร้างสรรค์
PNI _{modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index)
I	แทน	สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
D	แทน	สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ที่	ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การตระหนักรู้ในตนเอง		4.93	0.25	มากที่สุด
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเข้าใจในตนเอง รวมถึงการรู้คุณค่าและความสามารถในตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการและความสนใจของตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองและประเมินตนเองได้	4.80	0.45	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การจัดการตนเอง		4.92	0.28	มากที่สุด
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมตนเองด้านอารมณ์	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมตนเองด้านความคิด	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมตนเองด้านพฤติกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.80	0.45	มากที่สุด
3. การสร้างแรงจูงใจ		4.76	0.44	มากที่สุด
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจภายนอกและภายในให้แก่ตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ	4.80	0.45	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการให้รางวัลตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจที่ต้องการได้	4.60	0.55	มากที่สุด
4. การคิดสร้างสรรค์		4.71	0.46	มากที่สุด
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่	4.80	0.45	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดที่หลากหลายและกว้างไกล	4.80	0.45	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงบวก	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดจินตนาการ	4.60	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบ	4.60	0.55	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและความเชื่อให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น	4.60	0.55	มากที่สุด
ภาพรวม		4.83	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยภาพรวม พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.23) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X}=4.93$, S.D.=0.25) รองลงมา ได้แก่ การจัดการตนเอง ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.28) การสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.44) และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.46) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 9-14

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	146	45.34
2. หญิง	176	54.66
รวม	322	100
อายุ		
1. 20-30 ปี	28	8.70
2. 31-40 ปี	77	23.91
3. 41-50 ปี	134	41.61
4. 51-60 ปี	83	25.78
รวม	322	100
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	94	29.19
2. ครู	228	70.81
รวม	322	100
วุฒิการศึกษา		
1.ปริญญาตรี	96	29.81
2.ปริญญาโท	225	69.88
3.ปริญญาเอก	1	0.31
รวม	322	100

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	32	9.94
2. 6-10 ปี	86	26.71
3. 11-20 ปี	158	49.07
4. 20 ปีขึ้นไป	46	14.28
รวม	322	100
ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)	70	21.74
2. ขนาดกลาง (นักเรียน 121-499 คน)	214	66.46
3. ขนาดใหญ่ (นักเรียน 500 คนขึ้นไป)	38	11.80
รวม	322	100

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 322 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 54.66 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.61 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 70.81 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีวุฒิ การศึกษาปริญญาโท จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 69.88 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.07 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 214 คิดเป็นร้อยละ 66.46

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy	Sig.
การตระหนักรู้ในตนเอง	4643.998	0.935	0.000
การจัดการตนเอง	6966.517	0.948	0.000
การสร้างแรงจูงใจ	3327.979	0.924	0.000
การคิดสร้างสรรค์	6409.982	0.945	0.000

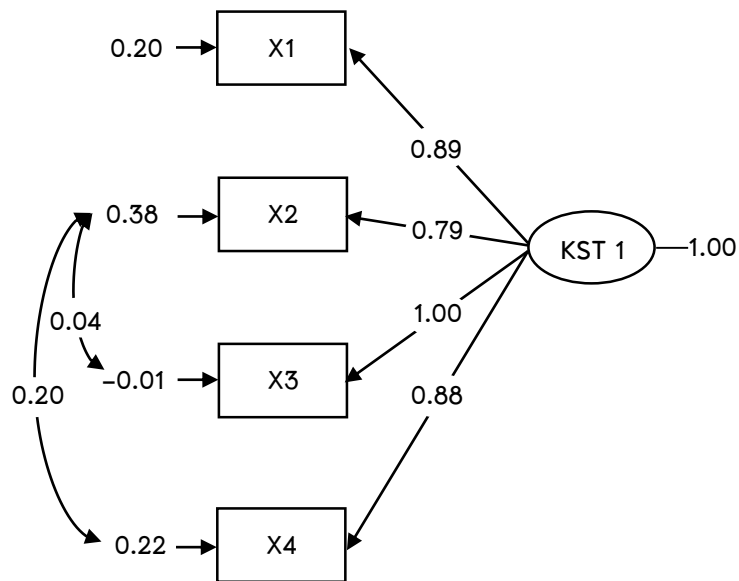
จากตาราง 10 พบว่า ค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 4643.998, 6966.517, 3327.979, และ 6409.982 โดยที่ทุกโมเดล มีค่าความน่าจะเป็น .000 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser–Meyer–Olkin มีค่าเท่ากับ 0.935, 0.948, 0.924, และ 0.945 ทุกตัวมีค่ามากกว่า .50 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE			
X1	0.89	0.04	20.38**	0.80	-0.08
X2	0.79	0.05	16.29**	0.62	-0.23
X3	1.00	0.04	25.09**	1.01	1.15
X4	0.88	0.04	19.94**	0.78	0.13

$\chi^2 = 0.00$, df = 0, p-value = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



$\chi^2 = 0.00$, df = 0, p-value = 1.00, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะ
ผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จากตาราง 11 และภาพประกอบ 9 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.00, df = 0, p-value = 1.00 ดัชนีวัด ระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีราก ของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัด ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็น บวก ขนาด 0.79 ถึง 1.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนัก องค์ประกอบมากที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจ (X3) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (X1) การคิดสร้างสรรค์ (X4) และการจัดการ ตนเอง (X2) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89, 0.88 และ 0.79 ตามลำดับ

2.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 12-16

ตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.การตระหนักรู้ในตนเอง	4.45	0.45	มาก	4.84	0.27	มากที่สุด
1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.44	0.49	มาก	4.81	0.31	มากที่สุด
2 การประเมินตนเอง	4.43	0.50	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.48	0.46	มาก	4.86	0.28	มากที่สุด
2. การจัดการตนเอง	4.40	0.46	มาก	4.83	0.29	มากที่สุด
1 การตั้งเป้าหมาย	4.41	0.49	มาก	4.85	0.29	มากที่สุด
2 การสังเกตตนเอง	4.39	0.52	มาก	4.83	0.33	มากที่สุด
3 การให้รางวัลตนเอง	4.40	0.51	มาก	4.79	0.36	มากที่สุด
4 การบริหารเวลา	4.41	0.53	มาก	4.85	0.30	มากที่สุด
3. การสร้างแรงจูงใจ	4.38	0.50	มาก	4.83	0.30	มากที่สุด
1 แรงจูงใจภายใน	4.39	0.54	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
2 แรงจูงใจภายนอก	4.37	0.51	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
4. การคิดสร้างสรรค์	4.48	0.51	มาก	4.85	0.31	มากที่สุด
1 การพูดกับตนเอง	4.48	0.55	มาก	4.82	0.35	มากที่สุด
2 ภาพจินตนาการในใจ	4.49	0.54	มาก	4.86	0.33	มากที่สุด
3 ความเชื่อ	4.46	0.54	มาก	4.87	0.29	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.44	มาก	4.84	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.51) รองลงมาได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.45) ด้านการจัดการตนเอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.46) และด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, $S.D. = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.85$, $S.D. = 0.31$) รองลงมาได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X} = 4.84$, $S.D. = 0.27$) ด้านการจัดการตนเอง ($\bar{X} = 4.83$, $S.D. = 0.29$) และด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.83$, $S.D. = 0.30$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.44	0.49	มาก	4.81	0.31	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้	4.42	0.57	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน	4.39	0.54	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ ได้	4.48	0.60	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกภายในตนเองได้	4.51	0.57	มากที่สุด	4.85	0.35	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม	4.40	0.61	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด
2. การประเมินตนเอง	4.43	0.50	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ อุปนิสัยของตนเองได้	4.45	0.56	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตระหนักถึงจุดเด่นและจุดด้อยภายในตนเองได้	4.38	0.59	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินตนเองตามความเป็นจริงได้	4.40	0.55	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็น มุมมอง เสี่ยงสะท้อนจากบุคคลอื่นที่มีต่อตนเองได้	4.41	0.60	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง	4.50	0.54	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.48	0.46	มาก	4.86	0.28	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง	4.57	0.51	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง	4.55	0.53	มากที่สุด	4.79	0.42	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและตัดสินใจ	4.46	0.60	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.42	0.58	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลงมือทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	4.40	0.55	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
ภาพรวม	4.45	0.45	มาก	4.84	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.46) รองลงมาได้แก่ ด้านการตระหนักรู้

ในอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.49) และด้านการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.86$, S.D.=0.28) รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.31) และด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ($\bar{X} = 4.81$, S.D.=0.31) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการตนเอง

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การตั้งเป้าหมาย	4.41	0.49	มาก	4.85	0.29	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเองได้	4.42	0.57	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ตนเองจะทำได้	4.39	0.60	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจตนเองให้มีความรับผิดชอบได้	4.46	0.54	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ได้	4.39	0.55	มาก	4.84	0.36	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้	4.41	0.52	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
2. การสังเกตตนเอง	4.39	0.52	มาก	4.83	0.33	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในสังเกตตนเอง	4.39	0.59	มาก	4.80	0.43	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตความคิดและความรู้สึกตนเองได้	4.42	0.55	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกต พฤติกรรมตนเองได้	4.40	0.61	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทราบ ข้อบกพร่อง ด้านความคิด ความรู้สึก และ พฤติกรรมของตนเองได้	4.34	0.60	มาก	4.83	0.41	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวาง แผนการในจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเองได้	4.40	0.57	มาก	4.85	0.37	มากที่สุด
3. การให้รางวัลตนเอง	4.40	0.51	มาก	4.79	0.36	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือ หรือ กระบวนการในการประเมินติดตามผลการ ทำงานและให้รางวัลตนเอง	4.35	0.57	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง แรงจูงใจในตนเองได้	4.40	0.57	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำตนเอง ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ได้	4.39	0.54	มาก	4.82	0.38	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัล ตนเองในทางวัตถุได้	4.37	0.61	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัล ตนเองในทางจิตใจได้	4.50	0.57	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด
4. การบริหารเวลา	4.41	0.53	มาก	4.85	0.30	มากที่สุด
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรเวลา ได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.61	มาก	4.88	0.34	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำตาราง เวลาของตนเองได้	4.46	0.62	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียงลำดับ ความสำคัญของสิ่งที่ทำได้	4.43	0.60	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวาง แผนการบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.58	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการ บริหารเวลา	4.35	0.57	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
ภาพรวม	4.40	0.46	มาก	4.83	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการตนเอง พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารเวลา ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.53) รองลงมาได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.49) ด้านการให้รางวัลตนเอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.51) และด้านการสังเกตตนเอง ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารเวลา ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.30) รองลงมาได้แก่ ด้านการตั้งเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.29) ด้านการสังเกตตนเอง ($\bar{X} = 4.83$, S.D.=0.33) และด้านการให้รางวัลตนเอง ($\bar{X} = 4.79$, S.D.=0.36) ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. แรงจูงใจภายใน	4.39	0.54	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่ง กระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลได้	4.31	0.67	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดง พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมาย ไว้โดยอาศัยแรงจูงใจภายใน	4.36	0.60	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนอง ความต้องการและความปรารถนาของตนเองได้	4.38	0.59	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความทะเยอทะยาน และความสนใจในการทำงาน	4.39	0.60	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการ ทำงาน	4.51	0.59	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
2. แรงจูงใจภายนอก	4.37	0.51	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่ง กระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคลได้	4.33	0.62	มาก	4.80	0.42	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็น จุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับได้	4.39	0.55	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดง พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้ง เป้าหมายไว้ได้จากแรงจูงใจภายนอก	4.33	0.61	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี	4.43	0.57	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การได้รับรางวัล และคำชมเชยกระตุ้นตนเอง	4.34	0.57	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด
ภาพรวม	4.38	0.50	มาก	4.83	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 15 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจภายใน ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.54) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจภายนอก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.51) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านแรงจูงใจภายใน ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.32) และด้านแรงจูงใจภายนอก ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.32) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพูดกับตนเอง	4.48	0.55	มาก	4.82	0.35	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง จินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึง ความสำคัญของตนเอง	4.43	0.61	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับ ความคิดของตนเองได้	4.45	0.61	มาก	4.79	0.45	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น ตนเองด้วยการพูดกับตนเอง	4.44	0.63	มาก	4.82	0.43	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก	4.52	0.61	มากที่สุด	4.84	0.40	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.53	0.60	มากที่สุด	4.87	0.38	มากที่สุด
2. ภาพจินตนาการในใจ	4.49	0.54	มาก	4.86	0.33	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการเชิงบวก	4.52	0.59	มากที่สุด	4.88	0.37	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ	4.48	0.61	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง	4.49	0.57	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง	4.53	0.61	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล	4.43	0.61	มาก	4.84	0.36	มากที่สุด
3. ความเชื่อ	4.46	0.54	มาก	4.87	0.29	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ตนเองได้	4.47	0.58	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแผนที่ความคิดของตนเองได้	4.48	0.61	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมตนเองได้	4.44	0.60	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ	4.44	0.58	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสำเร็จให้กับตนเองได้	4.46	0.54	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด
ภาพรวม	4.48	0.51	มาก	4.85	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 16 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาพจินตนาการในใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.54) รองลงมาได้แก่ ด้านการพูดกับตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.55) และด้านเชื่อ ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.54) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเชื่อ ($\bar{X} = 4.87$, S.D.=0.29) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาพจินตนาการในใจ ($\bar{X} = 4.86$, S.D.=0.33) และด้านการพูดกับตนเอง ($\bar{X} = 4.82$, S.D.=0.35) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 17-21

ตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.84	4.45	0.087	3
1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.81	4.44	0.085	2
1.2 การประเมินตนเอง	4.84	4.43	0.092	1
1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.86	4.48	0.084	3
2. การจัดการตนเอง	4.83	4.40	0.097	2
2.1 การตั้งเป้าหมาย	4.85	4.41	0.099	3
2.2 การสังเกตตนเอง	4.83	4.39	0.100	2
2.3 การให้รางวัลตนเอง	4.79	4.40	0.088	4
2.4 การบริหารเวลา	4.85	4.41	0.102	1
3. การสร้างแรงจูงใจ	4.83	4.38	0.104	1
3.1 แรงจูงใจภายใน	4.83	4.39	0.100	2
3.2 แรงจูงใจภายนอก	4.83	4.37	0.107	1
4. การคิดสร้างสรรค์	4.85	4.48	0.083	4
4.1 การพูดกับตนเอง	4.82	4.48	0.077	3
4.2 ภาพจินตนาการในใจ	4.86	4.49	0.080	2
4.3 ความเชื่อ	4.87	4.46	0.093	1
ภาพรวม	4.84	4.43	0.093	

จากตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.093 โดยด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (PNI_{modified} = 0.104) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง (PNI_{modified} = 0.097) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (PNI_{modified} = 0.087) และด้านการคิดสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.083)

เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.104 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจภายนอก (PNI_{modified} = 0.107) รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (PNI_{modified} = 0.100)

2. ด้านการจัดการตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.097 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การบริหารเวลา (PNI_{modified} = 0.102) รองลงมา ได้แก่ การสังเกตตนเอง (PNI_{modified} = 0.100) การตั้งเป้าหมาย (PNI_{modified} = 0.099) และการให้รางวัลตนเอง (PNI_{modified} = 0.088)

3. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.087 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การประเมินตนเอง (PNI_{modified} = 0.092) รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง (PNI_{modified} = 0.085) และความเชื่อมั่นในตนเอง (PNI_{modified} = 0.084)

4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.083 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อ (PNI_{modified} = 0.093) รองลงมา ได้แก่ ภาพจินตนาการในใจ (PNI_{modified} = 0.080) และการพูดกับตนเอง (PNI_{modified} = 0.077)

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.81	4.44	0.085	2
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองได้	4.82	4.42	0.091	2
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และเข้าใจถึง อารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่าง ชัดเจน	4.83	4.39	0.100	1
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับผลที่ ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ ได้	4.82	4.48	0.078	3
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับ อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเองได้	4.85	4.51	0.076	4
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทาง อารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม	4.74	4.40	0.078	3
2. การประเมินตนเอง	4.84	4.43	0.092	1
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความ ถนัด ความสามารถ อุปนิสัยของตนเองได้	4.83	4.45	0.084	4
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตระหนักถึง จุดเด่นและจุดด้อยภายในตนเองได้	4.83	4.38	0.103	1
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินตนเอง ตามความเป็นจริงได้	4.81	4.40	0.092	3
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความ คิดเห็น มุมมอง เสี่ยงสะท้อนจากบุคคลอื่นที่มีต่อ ตนเองได้	4.86	4.41	0.102	2
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง	4.86	4.50	0.079	5
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.86	4.48	0.084	3
1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง	4.88	4.57	0.067	4

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง	4.79	4.55	0.054	5
3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและตัดสินใจ	4.89	4.46	0.097	3
4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.86	4.42	0.099	2
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	4.86	4.40	0.104	1
ภาพรวม	4.84	4.45	0.087	

จากตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.087 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านการประเมินตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.092 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตระหนักถึงจุดเด่นและจุดด้อยภายในตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.103) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็น มุมมอง เสียงสะท้อนจากบุคคลอื่นที่มีต่อตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.102) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินตนเองตามความเป็นจริงได้ (PNI_{modified} = 0.092) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ อุปนิสัยของตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.084) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.079) ตามลำดับ

2. ด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.085 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน (PNI_{modified} = 0.100) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.091) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ ได้ (PNI_{modified} = 0.078) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.078) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกภายในตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.076) ตามลำดับ

3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.084 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ (PNI_{modified} = 0.104) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา (PNI_{modified} = 0.099) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและตัดสินใจ (PNI_{modified} = 0.097) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง (PNI_{modified} = 0.067) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง (PNI_{modified} = 0.054) ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการจัดการตนเอง

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การตั้งเป้าหมาย	4.85	4.41	0.099	3
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเองได้	4.83	4.42	0.092	4
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ตนเองจะทำได้	4.88	4.39	0.111	1

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การตั้งเป้าหมาย	4.85	4.41	0.099	3
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเองได้	4.83	4.42	0.092	4
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับ ความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ตนเองจะทำได้	4.88	4.39	0.111	1
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งใจตนเอง ให้มีความรับผิดชอบได้	4.85	4.46	0.087	5
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่ตนเองตั้งไว้ได้	4.84	4.39	0.105	2
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถก้าวสู่ ความสำเร็จตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้	4.86	4.41	0.101	3
2. การสังเกตตนเอง	4.83	4.39	0.100	2
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในสังเกตตนเอง	4.80	4.39	0.095	3
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตความคิด และความรู้สึกตนเองได้	4.81	4.42	0.090	4
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตพฤติกรรม ตนเองได้	4.85	4.40	0.103	2
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทราบข้อบกพร่อง ด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของ ตนเองได้	4.83	4.34	0.113	1
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการใน จัดการแก้ไขปรับปรุงตนเองได้	4.85	4.40	0.103	2
3. การให้รางวัลตนเอง	4.79	4.40	0.088	4
1) ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือ หรือกระบวนการ ในการประเมินติดตามผลการทำงานและ ให้รางวัลตนเอง	4.75	4.35	0.092	3
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ ในตนเองได้	4.80	4.40	0.092	3

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ได้	4.82	4.39	0.098	1
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางวัตถุได้	4.79	4.37	0.095	2
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางจิตใจได้	4.78	4.50	0.063	4
4. การบริหารเวลา	4.85	4.41	0.102	1
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม	4.88	4.40	0.109	2
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำตารางเวลาของตนเองได้	4.84	4.46	0.086	5
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำได้	4.88	4.43	0.102	3
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	4.84	4.40	0.101	4
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา	4.84	4.35	0.111	1
ภาพรวม	4.83	4.40	0.097	

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ด้านการจัดการตนเอง เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.097 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านการบริหารเวลา ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.102 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา (PNI_{modified} = 0.111) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.109) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำได้ (PNI_{modified} = 0.102) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.101) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำตารางเวลาของตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.086) ตามลำดับ

2. ด้านการสังเกตตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.100 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทราบข้อบกพร่องด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.113) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตพฤติกรรมตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.103) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการในจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.103) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในสังเกตตนเอง (PNI_{modified} = 0.095) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตความคิดและความรู้สึกตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.090) ตามลำดับ

3. ด้านการตั้งเป้าหมายตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.099 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ตนเองจะทำได้ (PNI_{modified} = 0.111) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ได้ (PNI_{modified} = 0.105) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้ (PNI_{modified} = 0.101) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเองได้ (PNI_{modified} = 0.092) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจตนเองให้มีความรับผิดชอบได้ (PNI_{modified} = 0.087) ตามลำดับ

4. ด้านการให้รางวัลตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.088 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ได้ (PNI_{modified} = 0.198) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถให้รางวัลตนเองในทางวัตถุได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.095$) ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือหรือกระบวนการในการประเมินติดตามผลการทำงานและให้รางวัลตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.092$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.092$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางจิตใจได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.063$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. แรงจูงใจภายใน	4.83	4.39	0.100	2
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลได้	4.82	4.31	0.117	1
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้โดยอาศัยแรงจูงใจภายใน	4.80	4.36	0.101	3
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเองได้	4.80	4.38	0.095	4
4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความทะเยอทะยานและความสนใจในการทำงาน	4.85	4.39	0.104	2
5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน	4.88	4.51	0.082	5
2. แรงจูงใจภายนอก	4.83	4.37	0.107	1
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคลได้	4.80	4.33	0.108	3
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับได้	4.88	4.39	0.110	2
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้จากแรงจูงใจภายนอก	4.82	4.33	0.113	1
4) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี	4.87	4.43	0.099	5

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
5) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การได้รับรางวัลและ คำชมเชยกระตุ้นตนเอง	4.81	4.34	0.107	4
ภาพรวม	4.83	4.38	0.104	

จากตาราง 20 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.104 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านแรงจูงใจภายนอก ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.107 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้จากแรงจูงใจภายนอก ($PNI_{modified} = 0.113$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับได้ ($PNI_{modified} = 0.110$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคลได้ ($PNI_{modified} = 0.108$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การได้รับรางวัลและคำชมเชยกระตุ้นตนเอง ($PNI_{modified} = 0.107$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี ($PNI_{modified} = 0.099$) ตามลำดับ

2. ด้านแรงจูงใจภายใน ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.100 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลได้ ($PNI_{modified} = 0.117$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความทะเยอทะยานและความสนใจในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้โดยอาศัยแรงจูงใจภายใน ($PNI_{\text{modified}} = 0.101$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเองได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.095$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.082$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา การคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การพูดกับตนเอง	4.82	4.48	0.077	3
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างจินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง	4.79	4.43	0.080	2
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความคิดของตนเองได้	4.79	4.45	0.075	3
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นตนเองด้วยการพูดกับตนเอง	4.82	4.44	0.085	1
4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก	4.84	4.52	0.071	4
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.87	4.53	0.075	3
2. ภาพจินตนาการในใจ	4.86	4.49	0.080	2
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการเชิงบวก	4.88	4.52	0.078	3
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ	4.84	4.48	0.081	2
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง	4.84	4.49	0.077	4
4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง	4.87	4.53	0.074	5

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล	4.84	4.43	0.092	1
3. ความเชื่อ	4.87	4.46	0.093	1
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ตนเองได้	4.86	4.47	0.087	4
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแผนที่มีความคิดของตนเองได้	4.87	4.48	0.086	5
3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมตนเองได้	4.84	4.44	0.090	3
4) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ	4.90	4.44	0.104	1
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสำเร็จให้กับตนเองได้	4.89	4.46	0.098	2
ภาพรวม	4.85	4.48	0.083	

จากตาราง 21 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.083 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านความเชื่อ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.093 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ (PNI_{modified} = 0.104) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสำเร็จให้กับ

ตนเองได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.098$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมตนเองได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.090$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ตนเองได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.087$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแผนที่ความคิดของตนเองได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.086$) ตามลำดับ

2. ด้านภาพจินตนาการในใจ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.080 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.092$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.081$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการเชิงบวก ($PNI_{\text{modified}} = 0.078$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.077$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.074$) ตามลำดับ

3. ด้านการพูดกับตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.077 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นตนเองด้วยการพูดกับตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.085$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างจินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.080$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความคิดของตนเองได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.075$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.075$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก ($PNI_{\text{modified}} = 0.071$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ด้านที่สูงกว่าภาพรวมมาและด้านย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านนั้นๆ กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยสรุป ดังตาราง 22-26

ตาราง 22 การพัฒนาเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไปหาแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา	PNI	ผลการเปรียบเทียบ PNI	สรุปผล
1.การตระหนักรู้ในตนเอง	0.087	ต่ำกว่าภาพรวม	-
1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	0.085	-	-
1.2 การประเมินตนเอง	0.092	-	-
1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.084	-	-
2. การจัดการตนเอง	0.097	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
2.1 การตั้งเป้าหมาย	0.099	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
2.2 การสังเกตตนเอง	0.100	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
2.3 การให้รางวัลตนเอง	0.088	-	-
2.4 การบริหารเวลา	0.102	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
3. การสร้างแรงจูงใจ	0.104	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
3.1 แรงจูงใจภายใน	0.100	-	-
3.2 แรงจูงใจภายนอก	0.107	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
4. การคิดสร้างสรรค์	0.083	ต่ำกว่าภาพรวม	-
4.1 การพูดกับตนเอง	0.077	-	-
4.2 ภาพจินตนาการในใจ	0.080	-	-
4.3 ความเชื่อ	0.093	-	-
ภาพรวม	0.093		

จากตาราง 22 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ด้านที่สูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (PNI_{modified} = 0.104) รองลงมา

ได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา มีดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความจำเป็นในการพัฒนา คือ ด้านแรงจูงใจภายนอก ($PNI_{\text{modified}} = 0.107$)

2. ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ($PNI_{\text{modified}} = 0.102$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสังเกตตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.100$) และด้านการตั้งเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.099$) ตามลำดับ

การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นั้นผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาดังกล่าวไปพัฒนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา

การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 23

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจภายนอก

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ความถี่	ร้อยละ
1.แรงจูงใจภายนอก		
1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองในเรื่องสร้างแรงจูงใจภายนอก เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น	5	100
2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกกำหนดเป้าหมายและมองถึงจุดหมายปลายทาง หรือสิ่งที่จะได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	5	100
3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลตนเอง เช่น การซื้อสิ่งของต่าง ๆ ให้ตนเอง การไปเที่ยว เพื่อกระตุ้นเสริมแรงตนเอง เป็นต้น	5	100
4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เรื่องการมีบุคลิกภาพที่ดี เช่น การฝึกอบรม หรือเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เป็นต้น	5	100
5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกลยุทธ์ในการลงโทษตนเอง เพื่อจัดการพฤติกรรมด้านลบ เช่น การยกเว้นการให้รางวัล เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป็นต้น	5	100
6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการสร้างแรงจูงใจภายนอก	5	100

จากตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างแรงจูงใจภายนอกทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายนอกให้กับตนเองไม่ว่าจะเป็นการอบรมพัฒนาหรือการศึกษาดูงานเพื่อให้มองเห็นภาพของความสำเร็จของหน่วยงานต่างๆและจะได้เป็นแรงจูงใจที่จะพัฒนาสถานศึกษาต่อไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..การสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารและบุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างแรงจูงใจภายนอกนั้นสามารถทำได้หลายวิธีตามแนวทางการพัฒนาข้างต้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองและก้าวสู่ความสำเร็จ..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตนเอง ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นสามารถทำได้หลายวิธีตามแนวที่ได้กล่าวมา เพื่อการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนสู่ความสำเร็จ และการให้รางวัลตนเอง พร้อมทั้งยังต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและองค์กร การพัฒนาด้านการสร้างแรงจูงใจหลายวิธี เช่น การเข้าอบรม การศึกษาด้วยตนเอง และต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้านการจัดการตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
1.การบริหารเวลา		
1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารเวลา เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น	5	100
2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้น เช่น การจัดทำตารางเวลาช่วยในการวางแผนแต่ละวันของตนเอง เป็นต้น	5	100
3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำโดยอาศัยตารางเวลาที่ตนเองจัดทำขึ้น	5	100

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งเวลาดำเนินงานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา	5	100
5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงานจากการบริหารเวลา เพื่อจัดการกับงานที่ยากและงานที่ง่าย ได้อย่างเหมาะสม	5	100
6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการบริหารเวลา	5	100

จากตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารเวลา ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเวลา เป็นต้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรมีการบริหารเวลาที่ดี รู้จักจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามความสำคัญ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้เพื่อนร่วมงาน ..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองในการบริหารเวลา โดยการเข้าอบรมและพัฒนาตนเองในด้านการบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้น..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรสร้างตารางงาน จัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วนของงาน แล้วจัดสรรเวลาดำเนินงานให้เหมาะสม..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรมีสมาคมจัดบันทึกงาน และจัดทำตารางปฏิบัติงาน พร้อม
ระยะเวลา เพื่อการบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม ..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง
ด้านการจัดการตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการสังเกตตนเอง

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
2.การสังเกตตนเอง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการสังเกตตนเอง เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น	5	100
2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึก ของตนเอง	5	100
3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบันทึกพฤติกรรมของตนเอง แล้วนำ รายละเอียดเหล่านั้นมาทำการตรวจสอบ	5	100
4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ตนเอง หาข้อบกพร่อง จุดเด่นและ จุดด้อยของตนเอง	5	100
5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลของตนเองที่ได้จากการสังเกต จัดบันทึกและวิเคราะห์ มาใช้ในวางแผนการจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเอง	5	100
6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจั อบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการสังเกตตนเอง	5	100

จากตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
สกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาด้านการสังเกตตนเอง
ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาด้านการสังเกตตนเองโดยกระบวนการ
ของการฝึกฝนตนเองและการสังเกตตน อีกทั้งผู้บริหารควรจะได้รับฟังข้อคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะจากผู้ได้บังคับบัญชาด้วย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรสำรวจตนเองโดยเปิดใจที่จะยอมรับและพัฒนาตนเอง และรับฟังคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาตนเอง..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรรู้จักสำรวจตนเองด้วยการสังเกตพฤติกรรมและความคิดของตนเอง พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลรอบข้าง เพื่อหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง แล้วพัฒนาปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรสังเกตตนเองด้วยการจดบันทึกพฤติกรรมตนเองเป็นระยะ และวิเคราะห์ตนเอง หาข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาตนเอง..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรสังเกตตนเองทั้งพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกตนเอง หาจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขตนเอง..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้านการจัดการตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์กรกอบย่อยการตั้งเป้าหมาย

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
3.การตั้งเป้าหมาย		
1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการตั้งเป้าหมาย เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น	5	100
2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการตรวจสอบตนเองก่อนที่จะตั้งเป้าหมายถึงสิ่งสำคัญและสิ่งที่ต้องการทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อหาเป้าหมายของตนเอง	5	100
3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเองทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นให้สอดคล้องกัน	5	100
4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้นิยามของเป้าหมายตนเองให้ชัดเจน	5	100

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการตั้งเป้าหมายที่คลุมเครือ ให้ระบุให้ชัดเจน เพื่อจะได้เห็นภาพของเป้าหมายได้ชัดเจน และเดินไปถึงปลายทางนั้นได้ง่าย	5	100
6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการตั้งเป้าหมาย	5	100

จากตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาด้านการตั้งเป้าหมายทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้านการตั้งเป้าหมายโดยจำเป็นต้องได้รับการอบรม ฝึกฝน หรือฝึกปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพของความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งจำเป็นต้องฝึกตั้งเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยจำเป็นต้องผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อที่จะได้รู้ว่าเป้าหมายเหล่านั้นเหมาะสมและเป็นไปได้สอดคล้องกับบริบทหรือไม่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจน รวมทั้งต้องมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ เพื่อก้าวสู่เป้าหมายทำตนเองกำหนดไว้ ..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 6256)

“..ผู้บริหารควรฝึกกำหนดเป้าหมายของตนเองและองค์กร ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจน เพื่อจะได้เห็นภาพของเป้าหมายได้ชัดเจนและเดินไปถึงเป้าหมายนั้นได้ง่ายขึ้น..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และวางแผน เพื่อให้เดินไปถึงเป้าหมายที่วางไว้..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

“..ผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายของตนเอง และกำหนดเป้าหมายนั้น ให้ชัดเจน แล้ววางแผนไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2566)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ สร้างแรงจูงใจ

1.1 การสร้างแรงจูงใจภายนอก

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองในเรื่องสร้างแรงจูงใจภายนอก เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกกำหนดเป้าหมายและมองถึงจุดหมายปลายทาง หรือสิ่งที่จะได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลตนเอง เช่น การซื้อสิ่งของต่าง ๆ ให้ตนเอง การไปเที่ยว เพื่อกระตุ้นเสริมแรงตนเอง เป็นต้น

1.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เรื่องการเมืองที่มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น การฝึกอบรม หรือเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เป็นต้น

1.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกลยุทธ์ในการลงโทษตนเอง เพื่อจัดการพฤติกรรมด้านลบ เช่น การยกเว้นการให้รางวัลเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1.1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการสร้างแรงจูงใจภายนอก

1.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายนอกให้กับตนเองและเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาสถานศึกษา

1.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ

1.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนสู่ความสำเร็จ และการให้รางวัลตนเอง พร้อมทั้งยังต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง

2.1 การบริหารเวลา

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารเวลา เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้น เช่น การจัดทำตารางเวลาช่วยในการวางแผนแต่ละวันของตนเอง เป็นต้น

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำ โดยอาศัยตารางเวลาที่ตนเองจัดทำขึ้น

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา

2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงานจากการบริหารเวลา เพื่อจัดการกับงานที่ยากและงานที่ง่าย ได้อย่างเหมาะสม

2.1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการบริหารเวลา

2.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเวลา เป็นต้น

2.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารเวลาที่ดี รู้จักจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามความสำคัญ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้เพื่อนร่วมงาน

2.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษามีสมุดจดบันทึกงาน และจัดทำตารางปฏิบัติงานพร้อมระบุเวลา เพื่อบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม

2.2 การสังเกตตนเอง

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการสังเกตตนเอง เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกของตนเอง

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบันทึกพฤติกรรมของตนเอง แล้วนำรายละเอียดเหล่านั้นมาทำการตรวจสอบ

2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ตนเอง หาข้อบกพร่อง จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง

2.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลของตนเองที่ได้จากการสังเกต จัดบันทึกและวิเคราะห์ มาใช้ในวางแผนการจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเอง

2.2.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการสังเกตตนเอง

2.2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านการสังเกตตนเอง โดยกระบวนการของการฝึกฝนตนเองและการสังเกตตน

2.2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจที่จะยอมรับและรับฟังคำแนะนำ จากจากบุคคลรอบข้าง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนาตนเอง

2.3 การตั้งเป้าหมาย

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการตั้งเป้าหมาย เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการตรวจสอบตนเองก่อนที่จะตั้งเป้าหมาย ถึงสิ่งสำคัญและสิ่งที่ต้องการทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อหาเป้าหมายของตนเอง

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเอง ทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นให้สอดคล้องกัน

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้นิยามของเป้าหมายตนเองให้ชัดเจน

2.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการตั้งเป้าหมายที่คลุมเครือ ให้ระบุให้ชัดเจน เพื่อจะได้เห็นภาพของเป้าหมายได้ชัดเจน และเดินไปถึงปลายทางนั้นได้ง่าย

2.3.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการตั้งเป้าหมาย

2.3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกตั้งเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและ
คุณภาพโดยจำเป็นต้องผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อที่จะได้ทราบว่าเป้าหมาย
เหล่านั้นเหมาะสมและเป็นไปได้สอดคล้องกับบริบทหรือไม่

2.3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกกำหนดเป้าหมายของตนเองและ
องค์กร มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจน

2.3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ
การกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและวางแผน เพื่อให้เดินไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. การอภิปรายผลของการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหาร

สถานศึกษา จำนวน 189 คน ครู จำนวน 1,781 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,970 คน จากทั้งหมด 182 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) จำนวน 322 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ครู จำนวน 228 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเป็นแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปร และองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 2 แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไปพบว่า ด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.51–0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32–0.74 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 4 แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเองโดยได้เข้าพบปะและชี้แจงข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาองค์ประกอบองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ
 - 2.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
 - 2.3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่า $PNI_{Modified}$ โดยเลือกองค์ประกอบหลักด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมทั้งหมด แล้วเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมรายด้าน
5. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.00$, $df = .00$, $p\text{-value} = 1.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$, $RMR = 0.00$, $RMSEA = 0.00$) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.79–1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือการสร้างแรงจูงใจ รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การคิดสร้างสรรค์ และการจัดการตนเอง ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการตนเอง และการสร้างแรงจูงใจ

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการตนเอง และการสร้างแรงจูงใจ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ด้านที่สูงกว่าภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา มีดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา คือ ด้านแรงจูงใจภายนอก ($PNI_{\text{modified}} = 0.107$)

2. ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ($PNI_{\text{modified}} = 0.102$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสังเกตตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.100$) และด้านการตั้งเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.099$) ตามลำดับ

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

4.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ

4.1.1. การสร้างแรงจูงใจภายนอก

4.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองในเรื่องสร้างแรงจูงใจภายนอก เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

4.1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกกำหนดเป้าหมายและมองถึงจุดหมายปลายทาง หรือสิ่งที่จะได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

4.1.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลตนเอง เช่น การซื้อสิ่งของต่างๆ ให้ตนเอง การไปเที่ยว เพื่อกระตุ้นเสริมแรงตนเอง เป็นต้น

4.1.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เรื่องการมีบุคลิกภาพที่ดี เช่น การฝึกอบรม หรือเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ เป็นต้น

4.1.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกลยุทธ์ในการลงโทษตนเอง เพื่อจัดการพฤติกรรมด้านลบ เช่น การยกเว้นการให้รางวัลเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

4.1.1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการสร้างแรงจูงใจภายนอก

4.1.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายนอกให้กับตนเองและเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาสถานศึกษา

4.1.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ

4.1.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนสู่ความสำเร็จ และการให้รางวัลตนเอง พร้อมทั้งยังต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง

4.2.1 การบริหารเวลา

4.2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรหาความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารเวลา เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

4.2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้น เช่น การจัดทำตารางเวลาช่วยในการวางแผนแต่ละวันของตนเอง เป็นต้น

4.2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำโดยอาศัยตารางเวลาที่ตนเองจัดทำขึ้น

4.2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา

4.2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรวางแผนการทำงานจากการบริหารเวลา เพื่อจัดการกับงานที่ยากและงานที่ง่าย ได้อย่างเหมาะสม

4.2.1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการบริหารเวลา

4.2.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเวลา เป็นต้น

4.2.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีการบริหารเวลาที่ดี รู้จักจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามความสำคัญ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้เพื่อนร่วมงาน

4.2.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีสมุดจดบันทึกงาน และจัดทำตารางปฏิบัติงานพร้อมระบุเวลา เพื่อบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม

4.2.2 การสังเกตตนเอง

4.2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาคควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการสังเกตตนเอง เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

- 4.2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตุพฤติกรรม ความคิดและ
ความรู้สึกของตนเอง
- 4.2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดบันทึกพฤติกรรมของตนเอง
แล้วนำรายละเอียดเหล่านั้นมาทำการตรวจสอบ
- 4.2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ตนเอง หาข้อบกพร่อง
จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง
- 4.2.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลของตนเองที่ได้จากการ
สังเกต จดบันทึกและวิเคราะห์ มาใช้ในวางแผนการจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเอง
- 4.2.2.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการสังเกตตนเอง
- 4.2.2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านการสังเกต
ตนเองโดยกระบวนการของการฝึกฝนตนเองและการสังเกตตน
- 4.2.2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจที่จะยอมรับและรับฟัง
คำแนะนำจากจากบุคคลรอบข้าง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนา
ตนเอง
- 4.2.3 การตั้งเป้าหมาย
- 4.2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการ
ตั้งเป้าหมาย เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น
- 4.2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการตรวจสอบตนเองก่อนที่
จะตั้งเป้าหมาย ถึงสิ่งสำคัญและสิ่งที่ต้องการทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อหาเป้าหมาย
ของตนเอง
- 4.2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย
ของตนเอง ทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นให้สอดคล้องกัน
- 4.2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้นิยามของเป้าหมายตนเอง
ให้ชัดเจน
- 4.2.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการตั้งเป้าหมาย
ที่คลุมเครือ ให้ระบุให้ชัดเจน เพื่อจะได้เห็นภาพของเป้าหมายได้ชัดเจน และเดินไปถึง
ปลายทางนั้นได้ง่าย

4.2.3.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการตั้งเป้าหมาย

4.2.3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกตั้งเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพโดยจำเป็นต้องผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อที่จะได้ทราบว่ามีเป้าหมายเหล่านั้นเหมาะสมและเป็นไปได้สอดคล้องกับบริบทหรือไม่

4.2.3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกกำหนดเป้าหมายของตนเอง และองค์กร มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจน

4.2.3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกรอบระยะเวลาในการ ดำเนินการ การกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและวางแผน เพื่อให้เดินไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นด้านที่ต้องเกิดจากปัจจัยภายในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องนำตนเองและ สร้างแรงขับให้เกิดขึ้นในตัวของตนเอง เป็นความสามารถในการจัดการตนเองและ สร้างแรงจูงใจในตนเองให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง สอดคล้องผลการวิจัยของ ชิสา มีคิล (2562, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง และ 4) การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมกริช นันทะโรจพงศ์และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561, หน้า 18) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความตระหนัก

ในตนเอง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การบริหารจัดการตนเอง และ 4) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการศึกษา ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักในตนเอง เป็นการเข้าใจในตนเอง รู้ถึงคุณค่า ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ความต้องการ ความสนใจ จุดมุ่งหมายและเป้าหมายของตนเอง อีกทั้งยังรู้เท่าทันอารมณ์และสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ชิสา มีคิล (2562, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นการมีความเข้าใจในตนเอง อย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ตนเองในปัจจุบัน รู้จุดเด่น จุดด้อย ความต้องการของตนเอง อย่างละเอียด ประกอบกับ คมกริช นันทะโรจวงศ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การรู้จักตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ นำไปสู่ การควบคุมอารมณ์ ความคิดและการแสดงออกที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 2 การจัดการตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมตนเองทั้งด้านอารมณ์ ความคิด พฤติกรรมตนเอง การกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายและกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ชิสา มีคิล (2562, หน้า 35) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง คือ การกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การสังเกต บันทึกพฤติกรรมตนเอง การประเมินตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง การวางแผนปรับเปลี่ยน พฤติกรรมตนเอง การสร้างเครื่องมือเพื่อกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย และกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ แล้วยังสอดคล้อง Bryant and Kazan (2012, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง เป็นความสามารถในการจัดการเวลาและ ประสิทธิภาพของบุคคล รวมถึงความสามารถต่างๆ โดยใช้กระบวนการการตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ การมุ่งเน้นวางแผน การตั้งเวลา การติดตาม การประเมินตนเอง และการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ เป็นความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ โดยการรู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับชิสา มีคิล (2562, หน้า 36) ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในตนเอง คือ การมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน รู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตน รู้จุดมุ่งหมาย คุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนทำ

และองค์ประกอบที่ 4 การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่หลากหลาย คิดเชิงบวก คิดจินตนาการ คิดนอกกรอบ คิดแก้ปัญหา คิดไกล และการปรับเปลี่ยน ความคิดความเชื่อให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น สอดคล้องกับชีสา มีคิล (2562, หน้า 36) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ การมีความสามารถในการกำหนดตนเองให้เป็นผู้มีความคิดเชิงบวกอยู่เสมอ การจินตนาการถึงความสำเร็จ การพูดถึงตนเองเชิงบวก การเรียนรู้ และหาประโยชน์จากความผิดพลาด การประเมินรูปแบบความคิด ความเชื่อที่ไม่สมเหตุสมผลของตน และปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อนั้นให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น อีกทั้ง Neck and others (2006 อ้างถึงใน Bryant and Kazan, 2012, p. 111) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ เป็นการจัดการกับความคิดให้เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการสร้างความคิดเชิงบวกมากขึ้น ความคิดเชิงลบจะถูกแทนที่ด้วยการพูดถึงตนเองในแง่ดีผ่านกลยุทธ์ทางจิตใจ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ

เมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเองอยู่แล้ว และยังเห็นถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถในการจัดการตนเอง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งอาจได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำตนเองมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ธิดาวลัย อุ๋นกอง (2560 หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของงาน โดยมีองค์ประกอบจากการเริ่มต้นกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มาก ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม เพื่อ

รับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ทำให้มีความภูมิใจในความสำเร็จ เพิ่มความสุข ลดความเครียด มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาในภาพรวมที่ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับปรุงตนเอง ทันต่อการทำงานรูปแบบใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต มีความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีม ทำให้มีความสามารถในการแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่น ตลอดจนเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำตนเอง จึงเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังการมีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการขับเคลื่อนตนเองและองค์กรเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Bryant and Kazan (2012, p. 11) กล่าวไว้ในหนังสือ Self-Leadership ว่า ภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Neck and others (2017, p. 7) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Self-leadership: the definitive guide to personal excellence ว่า ภาวะผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อการทำงานและชีวิต เป็นเครื่องมือเพื่อนำตนเองสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล โดยอาศัยกระบวนการที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ด้านพฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง กลยุทธ์เหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยจัดการกับสิ่งที่เราต้องทำและน้อมรับ ดังนั้นจึงมุ่งเน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายในและกระบวนการทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพ

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ด้านที่สูงกว่า

ภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{modified} = 0.104$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{modified} = 0.097$) เพราะฉะนั้นจึงเป็นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา

3.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นคุณลักษณะมีความสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง การสร้างแรงจูงใจในตนเองทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคคล สอดคล้องกับ ซิสลา มีคิล (2562, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในตนเอง เป็นการมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน รู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตน รู้จุดมุ่งหมาย คุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนทำ ประกอบกับ ธิดาวลัย อุ่นกอง (2560 หน้า 12) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านการจูงใจ เป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคลที่จะหนุนเสริมการแสดงผลออกถึงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยการค้นหา รูปแบบ การชี้แนะ การกระตุ้นและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3.2 ด้านการจัดการตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การจัดการตนเองมีความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยทักษะต่าง ๆ ในการบริหารจัดการตนเอง ทั้งด้านอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ Bryant and Kazan (2012, p. 14) กล่าวไว้ในหนังสือ Self-Leadership ว่า การจัดการตนเอง เป็นความสามารถในการจัดการเวลาและประสิทธิภาพของบุคคล รวมถึงความสามารถต่างๆ โดยใช้กระบวนการตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ การมุ่งเน้นวางแผน การตั้งเวลา การติดตาม การประเมินตนเอง และการพัฒนาตนเอง ประกอบกับ ซิสลา มีคิล (2562, หน้า 35) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง เป็นการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การสังเกตบันทึก พฤติกรรมตนเอง การประเมินตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง

การสร้างเครื่องมือเพื่อกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย และกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการจัดการตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลผลการวิจัย ควรศึกษาและพัฒนา โดยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบฝึกรูปแบบพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำตนเองมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่นนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อที่จะได้

องค์ความรู้ในภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาและ
เป็นข้อมูลในระดับนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ดูแลเด็กในการ
อบรมเลี้ยงดูเด็กวัยทารกและวัยเตาะแตะในสถานรับเลี้ยงเด็ก. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญย์สินี ปัญญาอภิวงค์. (2557). ทักษะชีวิตเพื่อการจัดการตนเองตามปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การุณย์ ประทุม. (2560). ภาวะผู้นำตนเองและควมมีจิตสำนึกของกลุ่ม : การตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกและการเชื่อมโยงไปยังประสิทธิผลกลุ่มงาน.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 43(3), 137-155.
- กฤษณา ชูรัตน์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงไกร ธาระพันธ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). เป็นมืออาชีพอย่างเป็นเพียงอาชีพ. วารสารงานวันนี้,
698(16), 17-21. เข้าถึงได้จาก <http://www.kriengsak.com>.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่ม
การศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คมกริช นันทะโรจน์พงศ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2561). การให้ความหมาย ที่มาของ
ความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่น
กลุ่มเจนเนอเรชันซี: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วารสารครุศาสตร์.
46(3), 1-28.

- จันทกานต์ ตันเจริญพานิช. (2550). ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทย
ในคริสต์วรรษที่ 21, *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 1(33), 83.
- จันทร์สม์ คังคา. (2552). ผลการใช้กิจกรรมสัมพันธ์ต่อการตระหนักรู้ทางสังคมของนิสิต
ชั้นปีที่ 1 ที่พักในหอพักมหาวิทยาลัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารุณี ยิ่งสุข. (2552). การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสามารถ
ในการจัดการตนเองของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3. ปรินซ์นิพนธ์ กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลาลัย ไชยชมภู. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในกระบวนการจัดทำแผน
ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัยศาสตร์ ศชนทร์สุวรรณ. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนระดับชั้น
มัธยมศึกษา. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว.*, 13(1), 18-26.
- ชิสมา มีศิลป์. (2562). ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ตนเอง ของพนักงานบริษัทโตโยต้า เค มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชดช้อย วัฒนนะ. (2558). การสนับสนุนการจัดการตนเอง: กลยุทธ์ในการส่งเสริมการ
ควบคุมโรค. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 26(เพิ่มเติม),
117-127.
- ณภาส์ณัฐ คงคาร์ตัน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดทดสอบวัด
มาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชชา อินทร. (2561). การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองและการปรับตัวทางสังคม
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยา
แบบกลุ่มตามแนวของ Trotzer. การค้นคว้าแบบอิสระ. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐริกา ก้อนเงิน. (2558). ผลการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานโดยใช้เครื่องมือการเรียนรู้ร่วมกันออนไลน์ด้วยเทคนิคดอกบัวบาน ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 11 (2), 60-74.
- ณิชากร ศรีเพชรดี. (2565). *สร้าง SEL (Social Emotional Learning) ในห้องเรียนออนไลน์*. เข้าถึงได้จาก <https://thepotential.org/knowledge/social-awareness/> 10 กุมภาพันธ์ 2565.
- दारวรวรรณ ธิวิไลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา*, 11(2), 23-35.
- ทิศชากร แสนสุวิวงศ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนากร จักรหา. (2560). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อสร้างเสริมความตระหนักรู้ในตนเองด้านอาชีพของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 สาขาช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล วิทยาลัยการอาชีพหนองแค จังหวัดสระบุรี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊ก ของวัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธิดาวัลย์ อุ่ณทอง. (2560). ภาวะผู้นำตนเอง: แนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 2(1), 1-13.
- ธีรศักดิ์ จิระตราฐ. (2561). *ผลการจัดการเรียนการสอนวรรณคดีและวรรณกรรมโดยใช้วงจรการสะท้อนคิดของกิปส์ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธงชัย ห้วยทราย. (2561). *การพัฒนาห้องเรียนเสมือน โดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน ร่วมกับวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น และผังกราฟิกที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบ การคิดสร้างสรรค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สร้างงานผ่านคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสทศ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นภัทร สิทธิธานี. (2565). *ทักษะอารมณ์และสังคมในเด็ก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaipediatrics.org/Media/media-20200518145953.pdf> 10 กุมภาพันธ์ 2565.
- นันท์ชนก คามชิตานนท์. (2565). *สมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21 สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะทางวัฒนธรรม ปฏิสัมพันธ์ และการแสดงตัวตน*. เข้าถึงได้จาก <https://bookscape.co/cultural-competence-interaction-and-self-expression>. 10 กุมภาพันธ์ 2565.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภวรรณ คณานุกฤษ. (2552). “ภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ”. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. 4(29), 136.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.
- บุญมี เณรยอด. (2545). “*การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : วิธีและวิธีไทย*” ใน *การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: เพลิดเพลินการพิมพ์.
- บุญส่ง กรุงขาลี. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุปผา ศรีทองแท้. (2557). *การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เชิงวิทยาศาสตร์ ด้วยของเล่นภูมิปัญญาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์. (2563). *การพัฒนาคู่มือเพื่อสร้างการตระหนักรู้ในตนเอง ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. *วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์*, 13(1), 74-85.

- เบญญาภา วรรณมณี. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 หลังการตรวจสอบคุณภาพภายนอกกรอบสาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2559). การพัฒนาทักษะอนาคตสำหรับงานอนาคต. เข้าถึงได้จาก http://www.enttraining.net/article06_leadership.php. 23 เมษายน 2565.
- ปรัชญา กมลเพชร. (2558). ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนเตรียมทหารโรงเรียนเตรียมทหาร สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2550). การศึกษาการตระหนักรู้ทางสังคมและการสร้างโมเดลเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้ทางสังคมของวัยรุ่นไทย. ปรินญาณิพนธ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ อัยยิม่าพันธ์. (2565). 4 แนวคิด 'พัฒนาคน' สำหรับ 'ธุรกิจ' ปี 2021 ที่อยากรอดวิกฤติพิชิตตลาด. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/922949> 10 กุมภาพันธ์ 2565.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรสร้อย รุ่งเจริญกิจกุล. (2565). ภาวะผู้นำในการบริหารทีม. เข้าถึงได้จาก <https://www.moneyandbanking.co.th/article/the-guru/team-leader-moneyandbanking-dec-2021> 22 เมษายน 2565.
- พิจิตรา ทีสุกะ. (2556). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐานวิชาการพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 7(1), 135-147.
- พิชญา นิวิตานนท์. (2557). แนวทางการคิดสร้างสรรค์โฆษณาในสื่อดิจิทัล. วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิด้า. 1(2), 21-33.

- พิชามณูช บณฺสิทธิ. (2562). พัฒนาการด้านการริเริ่มพัฒนาความมั่งคั่งแห่งตน
ภาวะผู้นำในตนเอง และพฤติกรรมกรรเรียนรู้อังกฤษด้วยการนำตนเอง
ของนิสิตนักศึกษาเพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่ม ประเทศอาเซียน.
ปริญญานิพนธ์ วท.ม กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พีรตณย์ จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- พุดทะจก ไชยะลาด (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรสุดา ภูมิพันธ์ุ และคณะ. (2558). โครงการวิจัยผลการฝึกอบรมจิตลักษณะแบบ
บูรณาการและภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เพ็ญญา กลุณภาดล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมอารมณ์กับการตระหนักรู้
ทางสังคมของนิสิตปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
วารสารการศึกษาศาสตร์, 23(1), 7-10.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2555). ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่ : ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัทรศยา ตีนสูงเนิน. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับ
สภาพแวดล้อมภายใน ที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภัทรภรณ์ พวงเพชร. (2561). การศึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มบูรณาการเพื่อพัฒนาการ
ตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนวัยรุ่น ที่มีพฤติกรรมเสี่ยง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- มณูชุปรียา ทองประเสริฐ. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวพุทธกิจ*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ยอดแก้ว แก้วมิ่งสา. (2557). *การจัดการเรียนรู้เพศศึกษาตามแนวคิดของแคททอล
เพื่อสร้างเสริมความตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนประถมศึกษา*.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รฐา แสงรัตน์ชัยกุล. (2562). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รัตนภัทร วงษ์यरรง. (2561). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทรอดเซอร์
ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของสตรีผู้สนใจจะเป็นนักบวชหญิงคาทอลิก*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชมงคลอิสาน. (2565) *กลยุทธ์การบริหารตนเอง*. เข้าถึงได้จาก [https://sites.google.com/
site/klyuththkarbrihartnxeng3/project-definition](https://sites.google.com/site/klyuththkarbrihartnxeng3/project-definition) 25 สิงหาคม 2565.
- รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี ละตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- วิจารณ์ พานิช. (2565). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก
https://issuu.com/tlcpu/docs/special_lecture 23 เมษายน 2565.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2565). *ภาวะผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก [http://kruinter.com/show.php?id_
quiz=98&p=1](http://kruinter.com/show.php?id_quiz=98&p=1) 10 กุมภาพันธ์ 2565.
- ศิริพร อัจปะกษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2560). *นำตนเองให้เป็น ก่อนนำคนอื่น*. เข้าถึงได้จาก [http://www.
bangkokbiznews.com/blogs/columnist/115668](http://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/115668) 8 กรกฎาคม 2565.

- สมุทร ชำนาญ. (2552). “ภาวะผู้นำทีม”(Team Leadership): แบบผู้นำที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 2(3), 1-14.
- สัจจา โสภกา. (2556). *ความคาดหวังและความพึงพอใจนักเรียนต่อการบริการที่ศูนย์เตรียมความพร้อมภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายพิณ พืชพร. (2544). *ผลของการจัดกิจกรรมสนทนาปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อการตระหนักรู้ทางสังคมของเด็กปฐมวัย*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงาน ก.พ. (2559). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. สำนักงาน ก.พ. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สกลนคร*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). *การบริหารเวลา (Time Management)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.stabundamrong.go.th>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ แก้วบุญเรือง และคณะ. (2561). *การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ*. เข้าถึงได้จาก <http://envocc.ddc.moph.go.th>.
- สมโภชน เอี่ยมสุภชาติ. (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม: Theories and techniques in behavior modification*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 1(7), 3-7.
- อษราร์กษ์ อุณีเศษ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อภิรักษ์ ขำศิริ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17 (1), 2.
- อัศจรรย์ ประเสริฐสุลิน และคณะ. (2562). แนวคิดและพฤติกรรมบ่งชี้ในเรื่องการจัดการตนเองอย่างสร้างสรรค์. *วารสารสุขศึกษา*, 41(2), 18–30.
- อารี พันธุ์มณี. (2537). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ดันฮ้อ.
- อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. ปรินญาณิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Alicia Raeburn. (2022). *What is self-management? (7 skills to improve it)*. Retrieved from <https://asana.com/resources/self-management> 3 May 2022.
- Barbara Kellerman. (2012). *The End of Leadership*. Retrieved from <https://www.amazon.com/End-Leadership-Barbara-Kellerman/dp/0062069160> 23 April 2022.
- Bryant, A. & Kazan, A. (2012). *Self Leadership*. America: The McGraw– Hill companies.
- Daft, R.L. (2000). *Management (5 th ed.)*. New York: Harcourt College.
- Dubrin, J.A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA.: Houghton Mifflin.
- Gregory E. Prussia, Joe S. Anderson, and Charles C. Manz. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*. 19(5), 523–538.
- Guilford, J.P. (1956). *Structure of Intellect Psychological*. New York: McGraw–Hill Book Co.
- Hanson, Mark E. (1996). *Education Administration and Organizational Behavior*. (5th ed). Boston: Pearson Education.
- Henry P. Sims Jr. and Charles C. Manz. (2013). *The New Super Leadership: Leading Others to Lead Themselves Kindle Edition*. Berhett–koehler Publishers, Inc. San Francisco.

- Hernez–Broom, G. & Hughes, R.L. (2004). *Leadership development: past, present, and future*. *Haman Resource Planning*, 27(1), 24–32.
- Houghton, J.D., and Neck, C.P. (2002). “The Revised Self–leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self–leadership.” *Journal of Managerial Psychology*, 17 (1), 672–691.
- Liu Jinyan. (2021). Self–Leadership of Nurses in Tertiary Hospitals, Yunnan Province, People’s Republic of China. *Nursing Journal*. 48(3), 79–92.
- Manz, C.C. (1986). “*Self–leadership: toward an expanded theory of self–influence processes in organizations*”. *Academy of Management Review*. Vol. 11, 585–600.
- McCascin, N.L., Tiberzinda, J.P. (2014). *Accessing target group needs*. Retrieved from <http://www.fao.org/docrep/W5830E/w5830e07.html> 14 February 2022.
- National Professional Development Center. (2016). *Self–management (SM)*. Retrieved From <https://www.afirm.fpg.unc.edu>.
- Neck, C.P., Manz, C.C. & Houghton, J.D.. (2017). *Self–Leadership. United States of America*: Library of Congress Cataloging–in–Publication Data.
- _____. (2020). *Self–leadership : the definitive guide to personal excellence*. America: SAGE Publications Asia–Pacific Pte. Ltd.
- Praporntip Kunagornpitak (2011). *A Comparative analysis of the self–leadership behaviors of Thailand u.s. elementary teachers*. Doctor of Philosophy Educational Administration: Khon kaen University.
- Susana Claro. (2019). *Self–Management Skills and Student Achievement Gains: Evidence from California’s CORE Districts* . (EdWorkingPaper: 19–138). Retrieved from Annenberg Institute at Brown University: <http://www.edworkingpapers.com/ai19–138>.
- Seema Joshi. (2022). “*Quality of Work–Life Model for Teachers of Private Universities in Pakistan*”. *Quality Assurance in Education*. 21(3), 413–422.
- Xueting Jiang, Sen Xu, Houghton J.D., & Kulich S.J.. (2021). *Leader self–development: Why do people develop themselves as leaders?*. *Business Horizons*. Vol. 64, 239–248.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๔



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๓๑๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๖๔

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.อนุชิต จันทิตลา

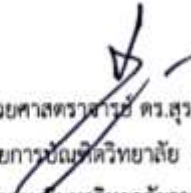
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๓๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๓๖๑ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๖๓๖๑ ๐๐๑๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๔



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว

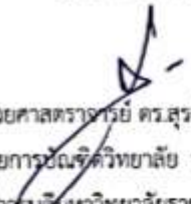
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๕๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเทัญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ ยว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๐๖๔

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยื่นยันองค์ประกอบ

เรียน ดร.ปริญญ์ อุปลลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยื่นยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๖๔

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางชมภูษ ณาชัยเวียง


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๐๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๓ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๐๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

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

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๐๙๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๓๒๔๗๓๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๙๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิรัตน์ คณิสสาร

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

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๙๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จนิστα สมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจिरาพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจिरาพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๔๕

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชาติชาย วารีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย


๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗



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

๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/๑๑๕๖

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

๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาไร เหิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๐๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๖๐๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๑๘๘

ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๘๒



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

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ทรัพย์ศิริคุณ จันทรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๓๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๓๗ ๐๖๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๘๖๒

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

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพนม สุระนนท์


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๘๒



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

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.พจนา สุระนนท์


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๓

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๘๒

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

๓๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางยุวดี ชุมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๘๒

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

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเด่น ศรีสิงห์พันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิราพร ทาระกะจัด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๕๓๕ ๒๒๘๘

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยื่นย้ํนองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. ดร.บุญมี ก่อบุญ | ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ดร.อนุชิต จันทศิลา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้าน
โคกอุดม
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาบึงกาฬ |
| 3. นายศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนอง
ฮ่าง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3 |
| 4. ดร.ปริญญา อุปลา | ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3 |
| 5. นางชมภูนุช นาชัยเวียง | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านแก้ง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3 |

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2565

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย การประเมินความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านเตือศรีคันไชย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายวิรัตน์ คณิสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินเหิบ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3
4. ดร.จณิสตา สมบูรณ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายชาติชาย วารีย์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านแก้ง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. ดร.ทรัพย์ศิริฎ จันทักษ์ | ตำแหน่ง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. นายพนม ชูระนนท์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองม่วง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาบึงกาฬ |
| 3. ดร.พจนา ชูระนนท์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านหนองแสงคำ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3 |
| 4. นางยุวดี ชุมปัญญา | ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3 |
| 5. นายเด่น ศรีสิงห์พันธุ์ | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านวังเวิน
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3 |

ข้อมูล ณ วันที่ 25 เมษายน 2566

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจิราพร ทาระกะจัด

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-2535-2288

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....
 ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และหากท่านมีข้อเสนอแนะให้แสดงความคิดเห็นในตอนท้าย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน จึงขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างแบบสอบถามในเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
1. การตระหนักรู้ในตนเอง : การเข้าใจในตนเอง รู้ถึงคุณค่า ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ความต้องการ ความสนใจ จุดมุ่งหมายและเป้าหมายของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถประเมินตนเองได้อีกทั้งยังรู้เท่าทันอารมณ์และสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเข้าใจในตนเอง รวมถึงการรู้คุณค่าและความสามารถในตนเอง					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรู้ถึงความต้องการและความสนใจของตนเอง					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาารู้ถึงจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของตนเอง					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองและประเมินตนเองได้					
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม					
2. การจัดการตนเอง : ความสามารถในการควบคุมตนเองทั้งด้านอารมณ์ ความคิด พฤติกรรม โดยการใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง กำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมตนเองด้านอารมณ์					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมตนเองด้านความคิด					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการควบคุมตนเองด้านพฤติกรรม					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้					

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
3. การสร้างแรงจูงใจ : ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ โดยการรู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจที่ต้องการ						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจภายนอกและภายในให้แก่ตนเอง					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษารู้วิธีการให้รางวัลตนเอง					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแรงจูงใจที่ต้องการได้					
4. การคิดสร้างสรรค์ : ความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่ไปจากเดิม เป็นความคิดที่หลากหลาย กว้างไกล คิดเชิงบวก คิดจินตนาการ คิดนอกกรอบ คิดแก้ปัญหา รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดและความเชื่อให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้นประกอบด้วย						
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดที่หลากหลายและกว้างไกล					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงบวก					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดจินตนาการ					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบ					
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา					
4.7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและความเชื่อให้มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

**แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาการประเมิน
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระดับประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจิราพร ทาระกะจัด

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-2535-2288

**แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาการประเมิน
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3**

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....
ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมิน
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง

โปรดพิจารณารายละเอียดข้อคำถามของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ
องค์ประกอบหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
และหากท่านมีข้อเสนอแนะให้แสดงความคิดเห็นในตอนี่ 3 ดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีสอดคล้องกับนิยามศัพท์

เฉพาะ

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบ
แบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อ
การหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
1. องค์ประกอบหลักการตระหนักรู้ในตนเอง				
1.1 องค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง : ความสามารถในการสังเกต การรับรู้ และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน และยอมรับผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ อีกทั้งยังสามารถจัดการอารมณ์ความรู้สึกภายในตนเอง และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้			
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน			
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับผลที่ตามมาของอารมณ์ ความรู้สึกนั้น ๆ ได้			
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกภายในตนเองได้			
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม			
1.2 องค์ประกอบย่อยการประเมินตนเอง : การวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ อุปนิสัย จุดเด่นและจุดด้อยของตัวเองได้อย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง รับฟังความคิดเห็น มุมมอง เสียงสะท้อนจากบุคคลอื่นและนำไปพัฒนาตนเองต่อไป				
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ อุปนิสัยของตนเองได้			
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตระหนักถึงจุดเด่นและจุดด้อยภายในตนเองได้			
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินตนเองตามความเป็นจริงได้			
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็น มุมมอง เสียงสะท้อนจากบุคคลอื่นที่มีต่อตนเองได้			
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
1.3 องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นในตนเอง : ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง รวมถึงความสามารถในการวางแผน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในการลงมือทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ				
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง			
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง			
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน และตัดสินใจ			
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา			
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ			
2. องค์ประกอบหลักการจัดการตนเอง				
2.1 องค์ประกอบย่อยการตั้งเป้าหมาย : กระบวนการกำหนดทิศทางของตนเอง โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเอง รวมถึงการจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะทำ และสามารถจูงใจตนเองให้มีความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและก้าวสู่ความสำเร็จ				
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเองได้			
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ตนเองจะทำได้			
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจตนเองให้มีความรับผิดชอบได้			
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ได้			
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้			
2.2 องค์ประกอบย่อยการสังเกตตนเอง : กระบวนการสังเกตพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงการคิดความรู้สึก เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องและทำให้สามารถวางแผนการในการจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเองได้				
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในสังเกตตนเอง			
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตความคิดและความรู้สึกตนเองได้			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตพฤติกรรมตนเองได้			
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทราบข้อบกพร่อง ด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองได้			
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการในจัดการแก้ไข ปรับปรุงตนเองได้			
2.3 องค์ประกอบย่อยการให้รางวัลตนเอง : เครื่องมือ กระบวนการ หรือแรงจูงใจ เพื่อนำเราไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ โดยการให้รางวัลตนเองนั้นมีทั้งในทางวัตถุและทางจิตใจ				
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือ หรือกระบวนการในการ ประเมินติดตามผลการทำงานและให้รางวัลตนเอง			
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองได้			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำตนเองไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จที่วางไว้ได้			
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางวัตถุได้			
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางจิตใจได้			
2.4 องค์ประกอบย่อยการบริหารเวลา : กระบวนการจัดสรรเวลาโดยการบันทึก จัดทำตารางเวลา เรียงลำดับความสำคัญ เพื่อช่วยในการวางแผนได้อย่างเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้น				
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม			
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำตารางเวลาของตนเองได้			
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียงลำดับความสำคัญของ สิ่งที่จะทำได้			
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม			
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในตนเอง ให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา			
3. องค์ประกอบหลักการสร้างแรงจูงใจ				
3.1 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจภายใน : สิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เพื่อให้บุคคลแสดง พฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ความต้องการ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความสนใจ รวมถึงความตั้งใจในการทำงาน				

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลได้			
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้โดยอาศัยแรงจูงใจภายใน			
38	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเองได้			
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความทะเยอทะยานและความสนใจในการทำงาน			
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน			

3.2 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจภายนอก : สิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคล ที่เป็นแรงกระตุ้นมาจากภายนอกซึ่งทำให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับ เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งเป้าหมายไว้ เช่น บุคลิกภาพ เป้าหมาย การให้รางวัลและคำชมเชย

41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคลได้			
42	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับได้			
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้จากแรงจูงใจภายนอก			
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี			
45	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การได้รับรางวัลและคำชมเชยกระตุ้นตนเอง			

4. องค์ประกอบหลักการคิดสร้างสรรค์

4.1 องค์ประกอบย่อยการพูดกับตนเอง : กระบวนการสร้างจินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง เป็นกระบวนการในการจัดการกับความคิดของตนเอง ด้วยการพูดกับตนเองกระตุ้นและเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก เพื่อให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

46	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างจินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง			
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความคิดของตนเองได้			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
48	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นตนเองด้วยการพูดกับตนเอง			
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก			
50	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น			
4.2 องค์ประกอบย่อยภาพจินตนาการในใจ : การสร้างภาพจินตนาการเชิงบวกถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ และเป็นการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล				
51	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการเชิงบวก			
52	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ			
53	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง			
54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง			
55	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล			
4.3 องค์ประกอบย่อยความเชื่อ : แนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ที่ถูกสร้างขึ้นให้ทำหน้าที่เป็นแผนที่ความคิด อีกทั้งยังสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมได้ หากเราคิดในแง่บวกก็จะทำให้มีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ ความเชื่อจะถูกเรียกว่า ประสิทธิภาพแห่งตัวตน อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จให้กับตนเอง				
56	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ตนเองได้			
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแผนที่ความคิดของตนเองได้			
58	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมตนเองได้			
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ			
60	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสำเร็จให้กับตนเองได้			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด
นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริงและให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่านส่งแบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจิราพร ทาระกะจัด

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-2535-2288

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง โปรด ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน**1. เพศ** ชาย หญิง**2. อายุ** 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี**3. ตำแหน่ง** ผู้บริหารสถานศึกษา ครู**4. วุฒิการศึกษา** ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก**5. ประสบการณ์การทำงาน** ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-20 ปี 20 ปีขึ้นไป**6. ขนาดสถานศึกษา** ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน) ขนาดกลาง (นักเรียน 121-499 คน) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 500 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่ควรจะเป็น”

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

- 5 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การตระหนักรู้ในตนเอง											
1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง											
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้				✓		✓				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน				✓		✓				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ ได้				✓		✓				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกภายในตนเองได้				✓		✓				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม				✓		✓				

1.1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามีการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ **น้อย** และท่านเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรมีการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ข้อ	ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 การให้รางวัลตนเอง											
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือ หรือกระบวนการในการประเมินติดตามผลการทำงานและให้รางวัลตนเอง										
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองได้										
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ได้										
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางวัตถุได้										
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางจิตใจได้										
2.4 การบริหารเวลา											
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม										
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำตารางเวลาของตนเองได้										
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ทำได้										
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม										
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา										
3. การสร้างแรงจูงใจ											
3.1 แรงจูงใจภายใน											
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลได้										
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้โดยอาศัยแรงจูงใจภายใน										

ข้อ	ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
38	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเองได้										
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความทะเยอทะยานและความสนใจในการทำงาน										
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน										
3.2 แรงจูงใจภายนอก											
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคลได้										
42	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับได้										
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้จากแรงจูงใจภายนอก										
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี										
45	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การได้รับรางวัลและคำชมเชยกระตุ้นตนเอง										
4. การคิดสร้างสรรค์											
4.1 การพูดกับตนเอง											
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างจินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง										
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความคิดของตนเองได้										
48	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นตนเองด้วยการพูดกับตนเอง										
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก										
50	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น										

ข้อ	ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 ภาพจินตนาการในใจ											
51	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการเชิงบวก										
52	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ										
53	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง										
54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง										
55	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล										
4.3 ความเชื่อ											
56	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ตนเองได้										
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแผนที่ความคิดของตนเองได้										
58	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมตนเองได้										
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ										
60	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสำเร็จให้กับตนเองได้										

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 4

แบบสอบถาม

เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระดับประถมศึกษา เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวจิราพร ทาระกะจัด
นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย
 - 1.1 แรงจูงใจภายนอก
2. ด้านการจัดการตนเอง ประกอบด้วย
 - 2.1 การบริหารเวลา
 - 2.2 การสังเกตตนเอง
 - 2.3 การตั้งเป้าหมาย

โปรดพิจารณาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้แสดงความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวจิราพร ทาระกะจัด

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-2535-2288

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการตนเอง	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.การตั้งเป้าหมาย		
1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการตั้งเป้าหมาย เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น		
2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการตรวจสอบตนเองก่อนที่จะตั้งเป้าหมาย ถึงสิ่งสำคัญและสิ่งที่ต้องการทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อหาเป้าหมายของตนเอง		
3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเอง ทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นให้สอดคล้องกัน		
4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้นิยามของเป้าหมายตนเองให้ชัดเจน		
5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการตั้งเป้าหมายที่คลุมเครือ ให้ระบุให้ชัดเจน เพื่อจะได้เห็นภาพของเป้าหมายได้ชัดเจน และเดินไปถึงปลายทางนั้นได้ง่าย		
6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการตั้งเป้าหมาย		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตั้งเป้าหมาย ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

(1. ค่าความเที่ยงตรง)

(2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น)

ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. องค์ประกอบหลักการตระหนักรู้ในตนเอง										
1.1 องค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง										
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.74	0.64	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการของตนเองได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.68	0.55	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับผลที่ตามมาของอารมณ์ความรู้สึกนั้น ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	0.48	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกภายในตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	1	0.51	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างอิสระชัดเจนและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	0.62	ใช้ได้
1.2 องค์ประกอบย่อยการประเมินตนเอง										
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความถนัด ความสามารถ อุปนิสัยของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	0.39	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตระหนักถึงจุดเด่นและจุดด้อยภายในตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.83	0.51	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินตนเองตามความเป็นจริงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.61	0.61	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับฟังความคิดเห็น มุมมอง เสี่ยงสะท้อนจากบุคคลอื่นที่มีต่อตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.75	0.73	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.51	ใช้ได้
1.3 องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นในตนเอง										
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.65	0.43	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในความสามารถ และศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.62	0.51	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.39	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.36	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลงมือทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	0.40	ใช้ได้
2. องค์ประกอบหลักการจัดการตนเอง										
2.1 องค์ประกอบย่อยการตั้งเป้าหมาย										

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	0.39	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ตนเองจะทำได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.61	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจตนเองให้มีความรับผิดชอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.50	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	0.61	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.76	0.71	ใช้ได้
2.2 องค์ประกอบย่อยการสังเกตตนเอง										
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในสังเกตตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.67	0.71	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตความคิดและความรู้สึกตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.58	0.50	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสังเกตพฤติกรรมตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	0.67	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทราบข้อบกพร่อง ด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.67	0.59	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ		แปลผล
		1	2	3	4	5		จำแนก		
								สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการในการจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	0.44	ใช้ได้
2.3 องค์ประกอบย่อยการให้รางวัลตนเอง										
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีเครื่องมือ หรือ กระบวนการในการประเมินติดตามผลการทำงานและให้รางวัลตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	0.88	0.38	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.79	0.38	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำตนเองไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่วางไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.32	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางวัตถุได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.51	0.38	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้รางวัลตนเองในทางจิตใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	0.38	ใช้ได้
2.4 องค์ประกอบย่อยการบริหารเวลา										
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.75	0.38	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำตารางเวลาของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.62	0.39	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ทำได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.67	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ		แปลผล
		1	2	3	4	5		จำแนก		
								สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.39	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.66	0.48	ใช้ได้
3. องค์ประกอบหลักการสร้างแรงจูงใจ										
3.1 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจภายใน										
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.85	0.37	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้โดยอาศัยแรงจูงใจภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	0.37	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.68	0.61	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความทะเยอทะยานและความสนใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	0.50	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.76	0.33	ใช้ได้
3.2 องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจภายนอก										
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคลได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.50	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
42	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.77	0.54	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ได้จากแรงจูงใจภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.71	0.64	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.70	0.70	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การได้รับรางวัลและคำชมเชยกระตุ้นตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.72	0.49	ใช้ได้
4. องค์ประกอบหลักการคิดสร้างสรรค์										
4.1 องค์ประกอบย่อยการพูดกับตนเอง										
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างจินตนาการในใจที่เสริมแรงในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.53	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับความคิดของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	0.62	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นตนเองด้วยการพูดกับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.73	0.74	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเสริมแรงให้ตนเองคิดบวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	0.62	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.76	0.50	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ		แปลผล
		1	2	3	4	5		จำแนก		
								สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
4.2 องค์ประกอบย่อยภาพจินตนาการในใจ										
51	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.80	0.50	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจินตนาการถึงการประสบความสำเร็จของงานที่จะทำภายในใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.82	0.62	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพจินตนาการถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.76	0.50	ใช้ได้
54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการทบทวนก่อนการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.81	0.50	ใช้ได้
55	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกแก่บุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.84	0.50	ใช้ได้
4.3 องค์ประกอบย่อยความเชื่อ										
56	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแนวคิดในบางช่วงชีวิตที่เกิดจากประสบการณ์ตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.62	ใช้ได้
57	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแผนที่ความคิดของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.50	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนความคิดและพฤติกรรมตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.87	0.54	ใช้ได้
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงใจในการสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.83	0.64	ใช้ได้
60	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสำเร็จให้กับตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	0.78	0.50	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.99

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.96

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิราพร ทาระกะจัด
วัน เดือน ปีเกิด	4 พฤษภาคม 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	261 หมู่ที่ 7 ตำบลคอนสวรรค์ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านแก้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนองโตดอนเสียด อำเภอไชยพิสัย จังหวัดบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2562	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านหนองโตดอนเสียด อำเภอไชยพิสัย จังหวัดบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
พ.ศ. 2564	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านแก้ง
ถึงปัจจุบัน	อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3