ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

THE MODEL LEADERSHIP INDICATORS IN THE 21ST CENTURY UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF EDUCATION

[1]ธานัท ธนะเตชะสนิท, [2]สันติ อุนจะนำ และ [3]ทิพมาศ เศวตวรโชติ

[1]Thanat Thanatachasanit, [2]Santi Aunjanam and [3]Tippamas Sawetvorrachot

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahamakut Buddhist University, Thailand.

[1]tee.thana414@gmail.com

Received: March 2, 2025; **Revised**: March 18, 2025; **Accepted**: March 22, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ : ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.984 จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 651 คน ที่ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 52 ตัวบ่งชี้ ทุกองค์ประกอบหลักมี

---

[1]นักศึกษา สาขาวิชาการบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ค่าเฉลี่ย ≥ 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ≤ 20% จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ โมเดลมีความสอดคล้องอย่างกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 11.233 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.260 และค่าดัชนีวัตระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.973 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020 องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ ≥ 0.30

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำ, ผู้นำต้นแบบ

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the indicators of prototypical leadership in the 21st century under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, and 2) to examine the harmonious consistency and confirm the components of the indicators of prototypic leadership in the 21st century Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, data was collected using a 5-level evaluation scale with a confidence value of 0.984 from a sample of executives in provincial education offices. Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education a total of 651 people were obtained by specifying a purposive sample. Data were analyzed using descriptive statistics. and reference statistics using statistical packages and Amos programs. which is defined as having a mean equal to or greater than 3.00 and a distribution coefficient ≤ 20%, number 52 indicators. The model is very consistent with the empirical data, considering. The chi-square value (χ^2) is equal to 11.233, the degrees of freedom (df) is equal to 9, the statistical significance (P-value) is equal to 0.260, and the consistency level index (GFI) is equal to 0.997 There is an index to measure the degree of compliance. The adjusted average (AGFI) value was 0.973 and the parametric estimation error (RMSEA) was 0.020 The main components had component weight values higher than the threshold of 0.50 for every component. Subcomponents and indicators have element weight values higher than the threshold of ≥ 0.30.

Keywords: Indicators, Leadership, Model leader

บทนำ

การบริหารงานขององค์กรทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชนมีการพัฒนาอย่างต่อเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เมื่อมองไปในอนาคตการพัฒนาประเทศในบริบทของสังคมโลกในยุคเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ขององค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นบุคคลต้นแบบให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีฐานะที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การเป็นผู้บริหารยุคใหม่สามารถเป็นกำลังขับสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น ด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิใช้ต่อยอดด้านการปฏิบัติงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ขับเคลื่อนการบริหารงานด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาในระบบการศึกษาในประเทศหรือออกไปศึกษาดูงานนอกประเทศ องค์กรภาครัฐมีสำคัญในขับเคลื่อนระบบการศึกษาโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการผู้บริหารของมีส่วนช่วยขับเคลื่อนการบริหารจัดการระบบการศึกษาให้ทันสมัยและทันต่อสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทัดเทียมนานาอารยประเทศที่มีการแข่งขันในระบบการศึกษาที่ก้าวล้ำเพื่อให้ทันยุคทันสมัย มีความสามารถด้านวิชาการและเทคโนโลยีซึ่งการศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีส่วนในการเติบโตต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและสังคมโลก (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2560, หน้า 1)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนกงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดการศึกษาไทยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจากยุคที่มีการเรียนการสอนจากวัดมาสู่การศึกษาในสถานศึกษา เมื่อมองไปในอนาคตการพัฒนาประเทศในบริบทของโลกยุคเทคโนโลยี และความคาดหวังถึงการเติบโตแบบก้าวกระโดด นำมาสู่แนวทางการพัฒนาประเทศที่ในศตวรรษที่ 21 เน้นการสร้างการศึกษาที่เน้นคุณภาพซึ่งขับเคลื่อนด้วยการสร้างเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาของระบบการศึกษาในประเทศพบว่าภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนของระบบการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีความเจริญสูง ภาครัฐมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาความสามารถในการแข่งขัน และการเติบโตของทั้งระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากศึกษาหลายส่วน อาทิ เช่น การเรียนการสอนในระบบสามัญศึกษา การเรียนการสอนในระบบอาชีวะศึกษา เป็นส่วนในการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นของประเทศ ส่งผลในระบบเศรษฐกิจ พัฒนาการของการศึกษาทำให้สามารถสร้างบุคลากรได้ และภาครัฐที่สนับสนุนการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะ

ช่วยสนับสนุน การสร้างการผลิตบุคลากรในหลากหลายด้านซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตของหลายประเทศ สำหรับประเทศไทยภาครัฐมีส่วนสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย เป็นอย่างมาก และมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การจัดการศึกษาในภาครัฐยังเป็นแหล่งการสร้างบุคลากรที่มีเป็นกำลังหลักของประเทศ โดยมีบุคลากรที่ทำงานในภาครัฐของไทย และทั้งในภาคของเอกชน ในสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงในการทำงาน (คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560, 2560, หน้า 1)

ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนไปสังคมการทำงานในศตวรรษที่ 21 บทบาทหน้าที่การเป็นผู้บริหารถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและการทำงานของบุคลากรในแต่ละองค์กรเพื่อแสดงออกถึงศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละองค์ให้มีความพยายามในการที่จะทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในสายงานของตน มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานที่สูงขึ้น มีการพัฒนาตนเองเองในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนต่อเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การการเข้ารับการอบรบเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ในการสายงานของตนเอง ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีที่ต้องให้ทันการกับต้องใช้ในการทำงานและสารสื่อสารกับบุคคลภายใน และภายนอกองค์กร ทุกคนล้วนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ย่อมมีการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการมีการหาพวงพ้องเพื่อให้เกิดมีการเห็นด้วยในการกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่การกระทำนั้นจะไม่ถูกต้องตามคุณธรรมจริยธรรมของสังคมการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้การกำกับดูแล โดยเฉพาะในสายงานด้านการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารการศึกษามีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในองค์กรมีการดำเนินการตามระบบแบบแผน การบริหารงานในองค์กรเป็นกระบวนการดำเนินงานผ่านกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่เมล็ดพันธุ์ในสังคมให้เติบโตกลายเป็นต้นกล้าที่สวยงาม และให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ผู้บริหารการศึกษาเป็นฟันเฟืองหลักที่มีสำคัญและที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และสามารถให้การบริการทางการศึกษาแก่เยาวชนของชาติได้เป็นอย่างดี การศึกษานับเป็นปัจจัยต้น ๆ ในการเตรียมคน การสร้างคน ในสังคมปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงสูงในหลาย ๆ ด้านจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีองค์ความรู้ในบริหาร และมีคุณธรรมจริยธรรมประกอบควบคู่กันไป นำไปสู่การวางแผนการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน ในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายและมีมาตรฐานในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและ

พัฒนาผู้เรียนส่งผลผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในการเรียนรู้ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: 20)

จากสาเหตุของปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำต้นแบบของผู้บริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบริหารองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ ที่สามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน มีจิตวิญญาณความเป็นนักบริหารรวมทั้งบริหารตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม ต้องเป็นผู้มีภูมิความรู้ทางด้านการศึกษามีความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษา และมีความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ รวมทั้งต้องรู้จักนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, :24)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องอย่างกลมกลืนและยืนยันองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วยหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปีการศึกษา 2567 จำนวน 74 จังหวัด รวมทั้งสิ้น จำนวน 725 คน (โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 34 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 651 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารและตำแหน่งของผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีข้อคำถาม จำนวน 62 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย วิเคราะห์องค์ประกอบร่วมเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปร (Exploratory Factor Analysis Model : EFA) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายโดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดในโมเดลที่จะนำไปทดสอบซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดล เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

จากการศึกษา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

1.1 การมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การคิดภาพอนาคต (2) การตั้งเป้าหมาย (3) การสร้างความก้าวหน้า

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (2) การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน(3) การยึดมั่นในคุณธรรม (4) การมีวินัยในตนเอง

1.3 การมีคุณธรรม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบ (2) ความซื่อสัตย์สุจริต (3) ความยุติธรรม และ 4) การพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การใส่ใจความรู้ (2) การใส่ใจสุขภาพจิต (3) การใส่ใจสุขภาพกาย

2. ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว

2.1 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การคิดภาพอนาคต การตั้งเป้าหมาย และการสร้างความก้าวหน้า พบว่า ตัวบ่งชี้ต้องการเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และตัวบ่งชี้มีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนในการวางเป้าหมายในอนาคต มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.13 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

2.2 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมุ่งมั่นทุมเทต่องาน การยึดมั่นในคุณธรรม และการมีวินัยในตนเอง พบว่า ตัวบ่งชี้มีการหาแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และตัวบ่งชี้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบคุณธรรมที่ดีงามของสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.01 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์

ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

2.3 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรม พบว่า ตัวบ่งชี้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และตัวบ่งชี้มีความเสมอภาคเท่าเทียมให้แก่ผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 13.28 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

2.4 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การใส่ใจความรู้ การใส่ใจสุขภาพจิต และการใส่ใจสุขภาพกาย พบว่า ตัวบ่งชี้ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และตัวบ่งชี้ออกกำลังกายเพื่อเสริมบุคลิกภาพตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 14.69 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์

3. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สังเคราะห์มาจากทฤษฎี และงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการทดสอบตามลำดับดังนี้ คือ 1) การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ 2) ทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และ 3) การทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สังเคราะห์มาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเนื่องจากเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น จึงสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

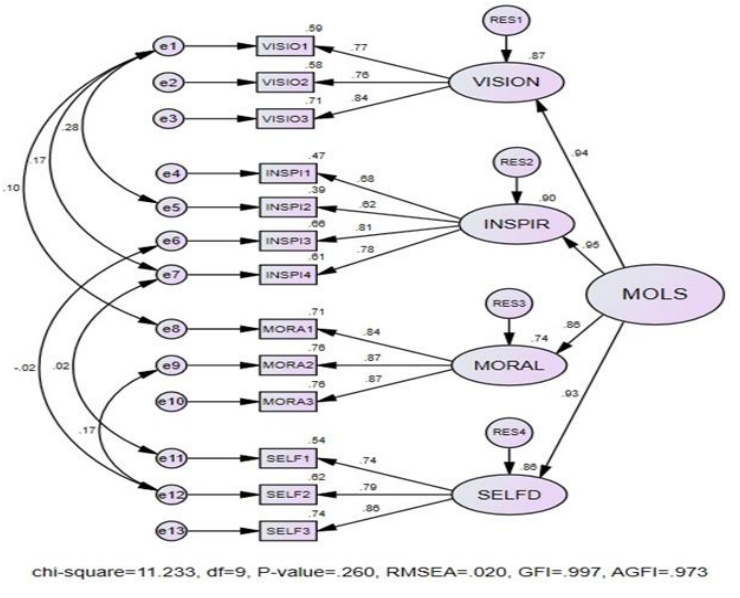
3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องอย่างกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (VISION) การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การมีคุณธรรม (MORAL) และการพัฒนาตนเอง (SELFD) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P< .01) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การพัฒนาตนเอง (SELFD) การมีวิสัยทัศน์ (VISION) และการมีคุณธรรม (MORAL) ตามลำดับทุกค่า

3.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 สำหรับองค์ประกอบหลัก และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2556) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor Loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.86- 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การมีวิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การพัฒนาตนเอง (SELFD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 และการมีคุณธรรม (MORAL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อย สามารถสรุปได้ ดังนี้ องค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ (VISION) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.76 - 0.84 และมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การสร้างความก้าวหน้า (VISIO3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การคิดภาพอนาคต (VISIO1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 และการตั้งเป้าหมาย (VISIO2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.76 องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.62- 0.81 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การยึดมั่นในคุณธรรม (INSPI3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 การมีวินัยในตนเอง (INSPI4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (INSPI1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.68 และการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน(INSPI2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.62 องค์ประกอบย่อยการมีคุณธรรม (MORAL) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.84 - 0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความซื่อสัตย์สุจริต (MORA2) และความยุติธรรม (MORA3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ความรับผิดชอบ (MORA1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 องค์ประกอบย่อยการพัฒนาตนเอง (SELFD) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.74 - 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การใส่ใจสุขภาพกาย (SELF3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 การใส่ใจสุขภาพจิต (SELF2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 และการใส่ใจความรู้ (SELF1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.74



ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

อภิปรายผล

จากการศึกษา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีวิสัยทัศน์เป็นการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้ เปรียบเสมือนแผนที่ที่ชัดเจน บอกทิศทางและจุดหมายปลายทางให้เราได้รู้ว่ากำลังมุ่งหน้าไปไหนในชีวิตหรือในองค์กร มันเป็นภาพอนาคตที่เราอยากเห็น เป็นเป้าหมายสูงสุดที่เราต้องการจะบรรลุให้ได้การมีวิสัยทัศน์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตส่วนตัวหรือในองค์กร การมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้เราเดินไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา คนไว (2565, หน้า 19) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงผู้นำแนวใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้สมาชิกรับทราบได้ชัดเจน เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้นำผ่านข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดต่อสถานศึกษา

1.2 องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสร้างแรงบันดาลใจ คือพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ที่ทำให้เราลุกขึ้นมาทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่น ไม่ว่าจะเป็นการทำงานการเรียน การมีแรงบันดาลใจจะช่วยให้เราสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ การสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องที่ทำได้เพียงครั้งเดียว แรงบันดาลใจอาจจะมา และไปได้ตลอดเวลา แต่สิ่งสำคัญคือเราต้องรู้จักวิธีที่จะจุดประกายแรงบันดาลใจของตัวเองขึ้นมาใหม่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างแรง

บันดาลใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตามที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
ที่วางไว้

1.3 องค์ประกอบการมีคุณธรรม จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีคุณธรรม คือคุณสมบัติที่ดีงามที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ เป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้ทางให้เราเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม การมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ การปลูกฝังคุณธรรมให้กับเด็ก ๆ ตั้งแต่ยังเล็ก จะช่วยให้พวกเขามีชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การส่งเสริมคุณธรรมในสังคมจะช่วยสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์ และโจแฮนสัน (Carr & Johansson, 2021, p.7) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่มากกว่าคนมารวมกันเป็นกลุ่มโดยอ้างผลการสำรวจผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้มีอำนาจ สมาชิกในทีม ฯลฯ ในหน่วยงานแห่งหนึ่งพบว่า ทีมที่มีความสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นมาจากประสิทธิภาพการสื่อสารที่สมาชิกในทีมสามารถทำได้อย่างเต็มที่และทีมมีความตระหนักในวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เปรียบได้กับทีมฟุตบอลที่รวมดารานักเตะชั้นยอดสู้กับทีมที่เป็นแชมป์ ถ้าดูในรูปการแล้วย่อมสู้ทีมที่เป็นแชมป์ไม่ได้ เพราะทีมที่เป็นแชมป์มีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอมาเป็นเวลานาน การประสานงานการสื่อสารติดต่อกัน ทำให้เกิดทักษะที่จะเล่นเข้าขากันอย่างคล่องแคล่ว จึงพิชิตชัยชนะได้ ส่วนทีมดาราแม้จะดูน่าเกรงขามเพราะผู้เล่นชั้นเยี่ยมหลายคน แต่เป็นลักษณะเพียงการรวมกลุ่มดาราฟุตบอลเท่านั้น การประสานงานจึงทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร เหมือนกับทีมที่เป็นแชมป์ เพียงแค่นี้คงพอมองเห็นแล้วว่า “ทีมมีคุณค่ามากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกัน”

1.4 องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่เราใช้พัฒนาศักยภาพของตัวเองให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ หรือพฤติกรรม เพื่อให้เราสามารถเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความพยายามและความสม่ำเสมอ ไม่ใช่เรื่องที่ทำได้เพียงครั้งเดียว การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้เราเติบโตเป็นคนที่ดีขึ้นและมีความสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวินัย เพชรช่วย (2565, ออนไลน์) กล่าวว่า การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือมีความเหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยสามารถใช้เทคนิคที่สำคัญอัน

ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมการแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือการตั้งเป้าหมายของตนเองไว้ เพื่อทำให้ตนเองสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเอง

2. การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 52 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องอย่างกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำต้นแบบในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 6-7) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไป และเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การมีวิสัยทัศน์ (VISION) การพัฒนาตนเอง (SELFD) และการมีคุณธรรม (MORAL) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดล

ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ดังนี้ คือ 1) องค์ประกอบความร่วมมือ 2) องค์ประกอบความรู้ดิจิตอลมี 3) องค์ประกอบวิสัยทัศน์ดิจิตอล และ 4) องค์ประกอบการสื่อสาร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 60 พฤติกรรมบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ/น้อยกว่า 20 % เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์ประกอบหลัก และเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ซึ่งจากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (INSPIR) การมีวิสัยทัศน์ (VISION) การพัฒนาตนเอง (SELFD) และการมีคุณธรรม (MORAL) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพลังขับเคลื่อนทำให้เรามีแรงที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มความมั่นใจ ช่วยให้เรามั่นใจในตัวเองมากขึ้น ช่วยให้เราคิดบวกมองโลกในแง่ดีและเห็นโอกาสใหม่ ๆ สร้างความสุขทำให้เรารู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับชีวิตตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเมื่อเรามีเป้าหมายที่ชัดเจน จะเป็นแรงผลักดันให้เราพยายาม หาสิ่งที่ตนเองรัก ได้ทำในสิ่งที่ชอบจะทำให้เรารู้สึกมีความสุข และอยากทำมันต่อไป มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะช่วยเปิดโลกทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจจากคนอื่นโดยศึกษาชีวิตของคนที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างแรงบันดาลใจ เช่น ฟังเพลง ทำสมาธิ อ่านหนังสือ และสามารถฉลองความสำเร็จ การฉลองความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ จะช่วยเพิ่มกำลังใจให้กับเรา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา พิมพ์จันทร์ (2565, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู พบว่า องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู ประกอบด้วย 5องค์ประกอบได้แก่องค์ประกอบที่ 1 การก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Out of Comfort Zone) องค์ประกอบที่ 2 การปรับทัศนคติแง่บวก (Mindset) องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในทำงานร่วมกัน (Teamwork) องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Up-skill Re-skill) และองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนา

คุณภาพด้านบุคลากรซึ่งบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านต่างๆของสถานศึกษาทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาตลอดจนคุณภาพของนักเรียนเกิดประสิทธิภาและประสิทธิผล

3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการสร้างความก้าวหน้า (0.84) องค์ประกอบการคิดภาพอนาคต (0.77) และองค์ประกอบการตั้งเป้าหมาย (0.76) ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างความก้าวหน้าแก่ตนเองให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านการงาน การศึกษา หรือชีวิตส่วนตัว เป็นการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นการสร้างความก้าวหน้าเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความพยายามและความอดทน ไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืน แต่ถ้าเราตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเราจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ เนื่องจากเพราะอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาหรืออาจารย์นั่นมีบริบทความแตกต่างในการพัฒนา สายอาชีพจากอาชีพอื่น ๆ กระบวนการการพัฒนาในสายอาชีพมีความแตกต่างและเฉพาะเจาะจง ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา คือการพัฒนาตัวเองตลอดเวลาในเรื่องการค้นคว้าวิจัย การเรียน การสอนที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมอยู่สม่ำเสมอให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ การบริการวิชาการ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั่นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษามั่นคง และเป็นการสร้างบุคลากรในอนาคตให้มีความรู้ต่อไป

3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการการยึดมั่นในคุณธรรม (0.81) องค์ประกอบการมีวินัยในตนเอง (0.78) องค์ประกอบการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดี (0.68) และองค์ประกอบการมุ่งมั่นทุมเทต่องาน (0.62) ทั้งนี้เนื่องจากการยึดมั่นในคุณธรรมเป็นการปฏิบัติตนตามหลักความดีงามและถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ดีงาม การยึดมั่นในคุณธรรมจะช่วยให้เรามีความสุข สงบ และเป็นที่ยอมรับของสังคม การยึดมั่นในคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ การปลูกฝังคุณธรรมให้กับเด็กๆ ตั้งแต่ยังเล็ก จะช่วยให้พวกเขามีชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การส่งเสริมคุณธรรมในสังคมจะช่วยสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นางสาวสุธาศินี ศิริกิจ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า การยึดมั่นในคุณธรรม เป็นมโนทัศน์ของความดีงามที่สร้างขึ้นไว้ในจิตใจของบุคคล ให้ได้ยึดถือมั่นเป็นแนวทางในการสร้างความคิดและประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเป็นที่ยอมรับ

ว่าถูกต้อง ดีงามและเป็นคนดีมีความสุขได้ในสังคม และเป็นแนวทางการประพฤติ การปฏิบัติของบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบ หรือหลักประพฤติปฏิบัติอันถูกต้องดีงาม เป็นที่ยอมรับของสังคมซึ่งอาจเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวมนุษย์ หรือพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ที่มนุษย์ได้รับมาจากหลักศีลธรรม ปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และเมื่อนำไปใช้ในการทำงาน ย่อมหมายความว่ามนุษย์จะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ จึงสมควรมีการวางกรอบให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข

3.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการมีคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการมีความซื่อสัตย์สุจริต (0.87) องค์ประกอบมีความยุติธรรม (0.87) และองค์ประกอบมีความรับผิดชอบ (0.84) ทั้งนี้เนื่องจาก การมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต เป็นเสมือนรากฐานที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต หมายถึงการพูดความจริง ทำสิ่งที่ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างยุติธรรมความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่ควรฝึกฝนและพัฒนาในตนเอง การเป็นคนซื่อสัตย์จะช่วยให้เรามีชีวิตที่ดีและมีความสุข การปลูกฝังคุณธรรมนี้ให้กับเด็กๆ ตั้งแต่ยังเล็ก จะช่วยให้พวกเขากลายเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียานุช วัฒนกูล (2563:15) กล่าวว่า การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริง การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่ การงานและคำมั่นสัญญา ความประพฤติที่ตรงไปตรงมาและจริงใจในสิ่งที่ถูกที่ควรถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรมรวมไปถึงการไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและหลอกลวง นอกจากนี้แล้วความซื่อสัตย์สุจริตยังรวมไปถึง การรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญาและการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องด้วยการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตนี้จะดาเนินไปด้วยความตั้งใจจริงเพื่อทำหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความระมัดระวังและเกิดผลดีต่อตนเองและสังคม

3.5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการใส่ใจสุขภาพกาย (0.86) และองค์ประกอบการใส่ใจสุขภาพจิต (0.79) องค์ประกอบการใส่ใจความรู้ (0.74) ทั้งนี้เนื่องจาก

การใส่ใจสุขภาพกาย คือการดูแลร่างกายของเราให้แข็งแรงสมบูรณ์เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ การมีสุขภาพกายที่ดีเป็นรากฐานสำคัญของการมีชีวิตที่มีความสุขการดูแลสุขภาพกายเป็นเรื่องสำคัญที่เราทุกคนควรให้ความสำคัญ การมีสุขภาพกายที่ดีจะช่วยให้เรามีชีวิตที่มีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การเริ่มต้นดูแลสุขภาพไม่เคยสายเกินไป ลองเริ่มต้นดูแลสุขภาพของตัวเองตั้งแต่วันนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิมิต สุ่ยอุบล (2562: 48) กล่าวว่า การใส่ใจสุขภาพกายเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยเสริมสร้างให้บุคคลสามารถประกอบภารกิจและดำรงชีวิตอยู่อย่างประสิทธิภาพรวมทั้ง ทำให้บุคคลปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและมีความแข็งแรงทนทานมีความคล่องแคล่วว่องไว ที่จะประกอบภารกิจประจำวันให้ลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจและอารมณ์ควบคู่กันไปด้วย ในเรื่องของสุขภาพส่วนบุคคลนั้น ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับสมรรถภาพทางกาย หรืออาจจะกล่าวว่ามีรากฐานจากการมีสุขภาพดีถ้ามีร่างกายอ่อนแอสุขภาพไม่สมบูรณ์ความสามารถของร่างกายที่จะปรกอบภารกิจต่างๆ ในชีวิตประจำวันก็ลดน้อยลงด้วย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551.* กรุงเทพฯ: กระทรงศึกษาธิการ.

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ. (2560, 3 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 14.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2563). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564). *การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่,* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2556). โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นางสาวสุธาศินี ศิริกิจ. (2563). *การพัฒนาคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ของนักเรียนโรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม,* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิมิต สุ่ยอุบล. (2562). *การพัฒนาแบบฝึกทักษะการออกกำลังกายโดยการเรียนรู้แบบ Circuit ร่วมกับทฤษฎีการสอน 5 ขั้นของ Herbart ที่ส่งผลต่อสมรรถภาพทางกายความสุขในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5,* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปรียานุช วัฒนกูล. (2563). *การศึกษารูปแบบการสร้างเครือข่ายเยาวชนเพื่อส่งเสริมค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการคอร์รัปชัน จังหวัดมหาสารคาม,* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พนิดา พิมพ์จันทร์. (2565). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างแรงบันดาลใจในยุคดิจิทัลของครู,* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2560 เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580. (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1.

รัตนา คนไว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร,* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วินัย เพชรช่วย (2565). การพัฒนาตน Self-Development. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2566, จาก http://www.novabizz.com.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: หจก.ทิพยวิสุทธิ์.

อานัส รุ่งวิทยพันธ์. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1,* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Car, B. A., & Johansson, A. C. (2016). Some Antecedents and Putcomes of Brand Love. Marketing Letters.