

**แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**
**A Guidelines of Inspirational Leadership Skills Development for
Administrators in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service
Area Office 2**

ธนกฤต วินทะไชย¹ นวพร วรรณทอง² พรเทพ เสถียรนพเก้า³
Thanakit Winthachai, Nawapron Wannathong, Pornthep Sateannoppakao

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งเครื่องมือการวิจัยทาง Google Form สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.190 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่าง และการสร้างแรงบันดาลใจ

Received: 2026-03-12 Revised: 2026-04-08 Accepted: 2026-04-12

¹ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Student Master of Education Program, Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: thanakit.wi61@snru.ac.th

² อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: nawaphofn.w@snru.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร Advisor Department of Education Administration and Development, Sakon Nakhon Rajabhat University. E-mail: Pornthep@snru.ac.th

3. แนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ในภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาพรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ (Keywords): ทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ; การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ; ความต้องการจำเป็น

Abstract

This study aimed to: (1) examine the current and desirable conditions of inspirational leadership skills among school administrators; (2) identify the priority needs for developing such skills; and (3) evaluate the appropriateness and feasibility of development guidelines. The study was conducted under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. This study employed a survey research design. A sample consisted of 320 participants. The research instruments included: 1) a questionnaire on the needs assessment for competency development; and 2) an evaluation form for assessing the appropriateness and feasibility of the proposed development guidelines. Data were collected through research instruments administered via Google Forms. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNImodified).

The research findings revealed that:

1. The overall current condition of inspirational leadership skills among the school administrators was at a high level, while the desirable condition was at the highest level.

2. The assessment of priority needs for developing inspirational leadership skills showed that the modified Priority Needs Index was 0.190. When each component was considered in descending order, the priority needs were identified as emotional and psychological support, vision communication, role modeling, and inspirational development.

3. The guidelines for developing inspirational leadership skills related to emotional and psychological support were evaluated at the highest level in both overall appropriateness and overall feasibility.

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

บทนำ (Introduction)

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพพร้อมรับความท้าทายใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมแรงบันดาลใจ (Inspiration) ซึ่งเป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้ผู้เรียน ครู และผู้บริหารเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Ryan

& Deci, 2000: 68-78 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558: 45-47) ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจภายในที่ชี้ให้เห็นว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในระยะยาว

ในบริบทขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษา ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร โดยสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มุ่งใช้กระบวนการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ผ่านการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงานว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการทำงานและความเสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 (เกศสุตา วรรณสินธ์, 2562: 7-8) อันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ระบบการศึกษาของประเทศไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะการขาดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาและการขาดตัวบ่งชี้ที่สามารถใช้วัดผลได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมแรงบันดาลใจในกลุ่มนักเรียน ครู และผู้บริหาร งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสามารถช่วยประเมินและพัฒนาศักยภาพของผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม (วิรัชศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ เอกลักษณ์ เพียสา และวัลลิกา ฉลากบาง, 2567: 545-546) นอกจากนี้ การศึกษายังชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ในระดับห้องเรียน ครูที่สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและช่วยลดปัญหาการขาดแรงบันดาลใจของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน (Hattie, 2009: 108-115 อ้างถึงใน วิจารย์พานิช, 2556: 73-75)

แม้ว่าจะมีความพยายามในการพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าว แต่ในบริบทของประเทศไทยยังคงอยู่ในระยะเริ่มต้น และยังขาดกรอบแนวคิดที่เป็นระบบและครอบคลุมเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในวงกว้าง โดยเฉพาะในระดับเขตพื้นที่การศึกษา งานวิจัยของ วิรัชศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ (2567: 543-544) ได้เสนอชุดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมที่ครอบคลุมหลายมิติ เช่น ความมองการณ์ไกล ความไว้วางใจ ความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วม ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาของประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านคุณภาพการจัดการศึกษา บทบาทของผู้บริหาร และประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557: 23-25) ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทในการบริหารจัดการอย่างเป็นกระบวนการ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (บังอร วินธิสา, 2566: 5-6)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, ม.ป.ป: 1-3) ทั้งนี้ หน่วยงานยังได้มีการขับเคลื่อนนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดี และสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง แล้วนำองค์ประกอบที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การเป็นแบบอย่าง และ 4) การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,899 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 181 คน และครู 1,719 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, (ม.ป.ป.)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (วาโร เฟื่องสวัสดิ์, 2568: 152) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คน ครู จำนวน 229 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 181 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะเวลาตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2568-ธันวาคม 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสองคู่ (Dual Response Format) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด บทความวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2) ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) แล้วนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่มุ่งวัด พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

4) นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน และครู จำนวน 20 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item-total correlation) และการวิเคราะห์ค่าสัมพัทธ์รายข้อแบบสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก

ตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (วาโร เฟ็งส์วีสต์, 2568: 300) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27-0.89 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28-0.89

4.2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และจำแนกตามแบบสอบถามแต่ละด้านของตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (วาโร เฟ็งส์วีสต์, 2568: 129) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

5) คัดข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual Response Format) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) เลือกองค์ประกอบทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร ที่มีค่า (PNI_{modified}) สูงกว่า ภาพรวมมาสร้างแบบสอบถามเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2) ศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แหล่งข้อมูลในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงาน วิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3) ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ และแก้ไขและปรับปรุงตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งในระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรูปแบบออนไลน์ Google Form พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายในสองสัปดาห์

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ทำการตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป และหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามทางโทรศัพท์ เพื่อให้ได้แบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ด้วยสูตร (PNI modified) = $(I - D) / D$ โดย (D) แทนค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง และ (I) แทนค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2568: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แนวทางพัฒนามีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า การเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า การเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.190 โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ เท่ากับ 0.245 การสื่อสารวิสัยทัศน์ เท่ากับ 0.147 การเป็นแบบอย่าง เท่ากับ 0.141 และ การสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ 0.135 ตามลำดับ

3. แนวทางในการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยแบ่งออกเป็น 3 วัตถุประสงค์หลัก ประกอบด้วย 8 ผลลัพธ์หลัก และมี 16 แนวทางในการพัฒนารายละเอียด ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์หลัก (O1) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการสนับสนุนทางอารมณ์แก่บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาปรึกษาปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวได้อย่างปลอดภัย พร้อมกำหนดมาตรการและกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจจากภาวะอารมณ์ที่ไม่ปกติโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมของความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

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

3.3 วัตถุประสงค์หลัก (O3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟูสภาพจิตใจของบุคลากร โดยจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสม สะดวก และใช้งานได้จริง เช่น มุมดื่มกาแฟ พื้นที่นั่งพักผ่อนอ่านหนังสือ หรือมุมนั่งทำงานแบบสบาย ๆ เพื่อช่วยลดความเครียดจากภาระงาน ส่งเสริมบรรยากาศทำงานที่ดี และช่วยให้บุคลากรมีพื้นที่ในการผ่อนคลายและฟื้นฟูอารมณ์ระหว่างวันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 แนวทางการพัฒนา โดยภาพรวมความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ในการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

1.1 สภาพที่เป็นจริง ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทดังกล่าวตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้นำที่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura ที่อธิบายว่า บุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมและค่านิยมผ่านการสังเกตและเลียนแบบจากบุคคลต้นแบบ โดยเฉพาะผู้นำที่มีอิทธิพล (Bandura, 1977 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2556: 198–200) นอกจากนี้ Kouzes และ Posner ยังชี้ให้เห็นว่า “การเป็นต้นแบบให้กับผู้ร่วมงานขององค์กร คือ การที่ผู้บริหารเป็นผู้สร้างตัวอย่างโดยการแสดงให้เห็นถึงวิธีการที่สอดคล้องกับคุณค่าก่อนให้เกิดความสำเร็จเกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (Kouzes and Posner, 2007 อ้างถึงใน ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ และสมชื่น นาคพลั้ง, 2558: 41–42)

1.2 สภาพที่ควรจะเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างยังคงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในของบุคลากร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura ที่กล่าวถึงบทบาทของแรงจูงใจภายในต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Bandura, 1977 อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2556: 201–203) นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach และ Leiter ที่ระบุว่า การดูแลด้านจิตใจในองค์กรสามารถลดภาวะหมดไฟและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Maslach & Leiter, 2016 อ้างถึงใน ธิติยา จุลรักษ์ และผกาพรรณ นันทะเสน, 2567: 36–49) ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.190 และองค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ((PNI_{modified}) เท่ากับ 0.245 แสดงให้เห็นว่าประเด็นด้านจิตใจเป็นสิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความมั่นคงทางจิตใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach และ Leiter ที่อธิบายว่าการสนับสนุนทางจิตใจในองค์กรช่วยลดความเครียด ป้องกันภาวะหมดไฟและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Maslach & Leiter, 2018 อ้างถึงใน ธิติยา จุลรักษ์ และผกาพรรณ นันทะเสน, 2567: 36–49) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรายงานของ OECD ที่ชี้ว่าการส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์ของบุคลากรในสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและผลลัพธ์ทางการศึกษา (OECD, 2021 อ้างถึงใน วิจารย์ พานิช, 2556: 120–122) รวมถึงงานวิจัยของ Cohen และคณะ ที่พบว่าสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทางสังคมและอารมณ์จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและลดความขัดแย้งในองค์กร (Cohen et al., 2019 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558: 150–152)

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา พบว่า ด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจเป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความเข้มแข็งทางจิตใจ ตลอดจนพลังสุขภาพจิตเชิงบวก ความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจ การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การยับยั้งเผด็จการวิฤต และการมีภูมิคุ้มกันทางใจ รวมถึงทักษะในการจัดการอารมณ์และจิตใจอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจเพื่อส่งเสริมการฟื้นคืนสภาพ (Resilience) (สิทธิพร วงศ์ศิริ และปิยาภรณ์ พิษญาภิรัตน์, 2568: 373-374)

นอกจากนี้ การนำกรอบแนวคิด OKRs ร่วมกับวงจร PDCA มาใช้ในการพัฒนาทักษะผู้นำยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการกำหนดเป้าหมาย การติดตามผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (Yukl, 2013 อ้างถึงใน วาโรเพ็งสวัสดิ์, 2568: 210-212)

โดยภาพรวม แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยจำนวน 16 แนวทาง ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ทั้งนี้ แนวทางแต่ละประการมุ่งเน้นการพัฒนาเป็นรายด้านอย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง (บังอร วินธิสา, 2566: 63-64)

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย (Research Knowledge)

ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ โดยแบ่งออกเป็น 3 วัตถุประสงค์หลัก ประกอบด้วย 8 ผลลัพธ์หลัก และมี 16 แนวทางในการพัฒนา ดังภาพที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มา: (ธนภุต วินทะไชย, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลของการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายและจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นแบบอย่าง และการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ เป็นกรอบในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะผู้นำอย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการสนับสนุนทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยควรนำไปประยุกต์ใช้ผ่านกิจกรรม เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเปิด การรับฟังความคิดเห็น และการให้กำลังใจบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง โดยนำแนวทางการพัฒนาทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรม และศึกษาผลที่เกิดขึ้นต่อทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยืนยันประสิทธิผลของแนวทางดังกล่าว

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทักษะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจกับตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิภาพการบริหารงาน แรงจูงใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงทฤษฎีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาไทย

เอกสารอ้างอิง (References)

- เกตุสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บังอร วินธิสา. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธิตติยา จุลรักษ์ และผกาพรรณ นันทะเสน. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน ของครู การศึกษาศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานคร. *วารสารจิตวิทยา*. 22(1): 36-49.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2568). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ เอกลักษณ์ เพียสา และวัลลิกา ฉลากบาง. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*. 8(2): 541-555.

- ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ สมชีน นาคพลั้ง. (2558). การรับรู้ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารผู้แทน
จำหน่ายโตโยต้าในประเทศไทย. **วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**. 4(1): 39-50.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. (ม.ป.ป.). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและ
นโยบายการดำเนินงาน**. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.
- สิทธิพร วงศ์ศิริ, ปิยาภรณ์ พิษญาภิรัตน์. (2568). องค์ประกอบความยืดหยุ่นทางอารมณ์และจิตใจเพื่อส่งเสริม
การกลับฟื้นคืนตัว. **วารสารครุทรรศน์**. 5(3): 372-382.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **รายงานสถานะการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2556). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.