



ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

วัลสนีย์ ลั่นเหลือ

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม 2560

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

วัลลภ ล้นเหลือ

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม 2560

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**INDICATORS OF EFFECTIVE SCHOOL PRINCIPALS
FOR BASIC EDUCATION SCHOOLS: A STRUCTURAL
RELATIONSHIP MODEL**

WATSANAI LONLUA

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DOCTOR DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

MAY, B.E. 2560 (2017)

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

5730440512014: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์: ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (INDICATORS OF EFFECTIVE SCHOOL PRINCIPALS FOR BASIC EDUCATION SCHOOLS: A STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL) คณะกรรมการควบคุมคุรุวิชาชีพ: รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ, 324 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์จำนวน 35 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 700 คน จากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 30,719 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย คือ (1) ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.48 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.22390 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.970 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.028 และ (3) องค์ประกอบหลักทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30

5730440512014: DEPARTMENT: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; D.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: INDICATORS, EFFECTIVE SCHOOL PRINCIPALS, BASIC
EDUCATION SCHOOLS

WATSANAI LONLUA: INDICATORS OF EFFECTIVE SCHOOL PRINCIPALS
FOR BASIC EDUCATION SCHOOLS: A STRUCTURAL RELATIONSHIP MODEL
ADVISORY COMMITTEE: ASSOCIATE PROFESSOR DR. WIROT SANRATTANA, 324 p.,
2017.

This research aims to develop a structural relationship model of indicators of effective school principals for basic education schools. The purposes are as follows 1) to study the appropriateness of indicators for selection in the model, 2) to test the congruence of the model developed from theory and research with empirical data, and 3) to investigate the factor loading of major factors, sub-factors, and indicators. Using the descriptive research methodology. The sample size was determined by using the ratio rule between the unit of sample and the amount of parameter 20: 1. From 35 parameters got 700 samples from the 30,719 school principals. Collecting data from the samples selected by Multi-stage Random Sampling by using the 5 level rating scale questionnaire with reliability coefficient 0.93. Data were analyzed by using descriptive statistic, and inferential statistic by statistical program and LISREL Program. Research results were based on the research hypotheses that (1) All indicators were appropriate to be selected in the model, as the mean was equal to or higher than 3.00 and had a distribution coefficient equal to or less than 20%. (2) The model was congruent with the empirical data very well. Considering the Chi-Square Statistics (χ^2) was 1.48, the degrees of freedom (df) was 1, the statistically significant (p-value) was 0.22390, the Goodness of Fit Index (GFI) was 1.00 and Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) was 0.970 and the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was 0.028; and (3) All major factors had a factor loading value higher than 0.70, all sub-factors, and all indicators had a factor loading value higher than 0.30.

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอบรมสั่งสอนและกระตุ้น เกี่ยวเชิญเพื่อคุณภาพของงานวิจัย ซึ่งแนวทางที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ทุกท่าน คณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ และน้อง หลักระบุคศึกษาสาสตรคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา

ขอกราบบูชาพระคุณ คุณแม่รัตติมา คุณพ่อธนาพล ล้นเหลือ คุณแม่ดร.กุหลาบ คุณพ่อ นิพนธ์ ปุริสาร ที่เป็นทุกสิ่งทุกอย่างสำหรับลูก เป็นแรงบันดาลใจจุดประกายแนวคิดในการศึกษา เป็นกำลังใจ คอยเอาใจใส่ดูแล ห่วงใย จนทำให้ลูกเพียรพยายามตั้งใจศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จ ขอขอบคุณญาติผู้ใหญ่ทุกท่าน พี่น้องทุก ๆ คน ที่คอยเป็นกำลังใจให้มีแรงผลักดันเพื่อฟันฝ่า อุปสรรคและสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด และขอขอบคุณ ดร.นิกัญชลา ล้นเหลือ ผู้ซึ่งอยู่เคียงข้าง คอยให้ความรัก กำลังใจ ห่วงใย ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องและอยู่ เคียงข้างเสมอมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากคุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่ บุพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัย

วันนัย ล้นเหลือ

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 คำถามของการวิจัย..... | 5 |
| 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 6 |
| 1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... | 6 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 7 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 11 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 13 |
| 2.1 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล..... | 13 |
| 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล..... | 29 |
| 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย: โมเดลสมมติฐานผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 101 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 106 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 108 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 110 |
| 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... | 111 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 113 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ..... | 114 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 117 |
| 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 117 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม..... | 119 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย..... | 121 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 172 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 173 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 181 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 188 |
| บรรณานุกรม..... | 192 |
| ภาคผนวก..... | 214 |
| ภาคผนวก ก แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความคำถามกับตัวบ่งชี้และ นิยามเชิงปฏิบัติการ..... | 215 |
| ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและ รูปแบบของแบบสอบถาม..... | 229 |
| ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อความคำถามกับ ตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence: IOC)..... | 236 |
| ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 240 |
| ภาคผนวก จ แบบสอบถามในการวิจัย..... | 247 |
| ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงต้นสังกัด..... | 255 |
| ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา..... | 258 |
| ภาคผนวก ซ ผลการตรวจสอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 260 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 311 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล..... | 24 |
| 2.2 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการมีวิสัยทัศน์..... | 37 |
| 2.3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์..... | 48 |
| 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็น นักสื่อสาร..... | 55 |
| 2.5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเป็นนักสื่อสาร..... | 64 |
| 2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล..... | 71 |
| 2.7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ของการเป็นนักสร้างความ ร่วมมือ..... | 82 |
| 2.8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็น นักพัฒนาตนเองและผู้อื่น..... | 91 |
| 2.9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การเป็นนักพัฒนาตนเอง และผู้อื่น..... | 99 |
| 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบ หลายขั้นตอนจำแนกตามสังกัดของสถานศึกษา..... | 109 |
| 3.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก นิยามองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม..... | 111 |
| 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม และจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก..... | 113 |
| 3.4 การส่งแบบสอบถามและจำนวนแบบสอบที่ได้รับกลับคืน..... | 114 |
| 3.5 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างที่ พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... | 116 |
| 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน..... | 117 |
| 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ..... | 118 |
| 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบ แบบสอบถาม..... | 119 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบ กับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 %..... | 122 |
| 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของการมี วิสัยทัศน์..... | 134 |
| 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของการเป็น นักสื่อสาร..... | 136 |
| 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของการเป็น นักสร้างความร่วมมือ..... | 138 |
| 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของการเป็น นักพัฒนาตนเองและผู้อื่น..... | 140 |
| 4.9 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของแต่ละโมเดลการวัด..... | 142 |
| 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ (VIS) | 144 |
| 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์..... | 145 |
| 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร (COM) | 147 |
| 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ การ เป็นนักสื่อสาร..... | 147 |
| 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้าง ความร่วมมือ (COL)..... | 149 |
| 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ การ เป็นนักสร้างความร่วมมือ..... | 150 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL)..... | 153 |
| 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น..... | 154 |
| 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย 13 ตัว..... | 159 |
| 4.19 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล..... | 160 |
| 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล..... | 161 |
| 4.21 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้..... | 164 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--------|--|
| 2.1 | โมเดลการวัดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล..... 28 |
| 2.2 | โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์..... 39 |
| 2.3 | โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร..... 56 |
| 2.4 | โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ..... 72 |
| 2.5 | โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น..... 92 |
| 2.6 | โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาชั้น พื้นฐานเพื่อการวิจัย..... 103 |
| 4.1 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสิทธิผล..... 127 |
| 4.2 | โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์..... 129 |
| 4.3 | โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร..... 130 |
| 4.4 | โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ..... 131 |
| 4.5 | โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น..... 132 |
| 4.6 | โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์..... 145 |
| 4.7 | โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร..... 148 |
| 4.8 | โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ..... 151 |
| 4.9 | โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น..... 155 |
| 4.10 | โมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง..... 158 |
| 4.11 | โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีประสิทธิผล..... 162 |
| 4.12 | โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปรับแก้แล้ว..... 170 |
| 4.13 | องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน..... 171 |

สารบัญญภาพ (ต่อ)

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 5.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับแก้แล้ว..... | 180 |
| 5.2 กรอบแนวคิดระดับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยโมเดลความสัมพันธ์ เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 188 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกไร้พรมแดนในศตวรรษที่ 21 การศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เชื่อมโยงความรู้ทักษะและค่านิยมที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรมรู้จักพึ่งตนเองเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม พัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับโลก โดยจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ในเนื้อหาหลัก 3 ประการ (3Rs) ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) รวมทั้งต้องพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะเกี่ยวกับการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) ความร่วมมือ (Collaboration) และการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (The Partnership for 21st Century Learning, 2015)

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น ก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โลกการทำงานปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกัน และทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลก ที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้

อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษารวมทั้งมีแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่พัฒนาคุณภาพสถานศึกษายุคใหม่และแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ได้ประกาศจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมัธยมศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดขั้นสูง มีทักษะชีวิตในการแก้ปัญหา มีการใช้เทคโนโลยี มีการจัดการความรู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์พร้อมกันนี้ ยังมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงภารกิจสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันให้ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นระบบที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพควบคู่กันไป โดยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ภายใต้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล จากสภาพความจำเป็นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (พ.ศ. 2553-2561) เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีโดยการกำหนดเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ตามประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านระบบการเรียนรู้ ด้านระบบการบริหารจัดการ และด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจังและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายใน โรงเรียน (James & Connolly, 2000) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาคือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่จะต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy & Miskel, 2001) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การในการปฏิรูปการศึกษาไทยเป็นกุญแจสำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการบริหารงานในโรงเรียน

เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงาน ให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

มีทัศนะที่หลากหลายเกี่ยวกับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ดังเช่น Meador (2013) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective School Leader) ว่าผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำ (A Principal must Exhibit Leadership) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลว สถานศึกษาควรมีผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารคนอื่น ครู บุคลากรสายสนับสนุน นักเรียน และผู้ปกครองเป็นประจำ ผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จะมีพฤติกรรมที่นำไปให้เห็นเป็นตัวอย่าง มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งวิสัยทัศน์ระยะสั้นและระยะยาว ให้ความเคารพคน การรับฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ เป็นนักแก้ปัญหา เป็นนักฟัง ปรับตัว ไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลง เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน ทำให้ทุกคนดีขึ้น กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Sheninger (2011) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ เป็นนักสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นนักสร้างความแตกต่าง ยกย่องคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้เห็นได้อย่างมีนัยสำคัญ มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหา มุ่งเกิดสิ่งใหม่ ๆ รับมือกับปัญหา ด้วยทัศนะเชิงบวก ใส่ใจต่อนักเรียนและบุคลากร มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และมีความเป็นวิชาชีพ มีมาตรฐานเชิงจริยธรรม เป็นต้นแบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นตัวแบบเชิงบทบาท เป็นนักสร้างความแตกต่าง ยกย่องคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้เห็นได้อย่างมีนัยสำคัญ มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหา มุ่งเกิดสิ่งใหม่ ๆ และมีชุดความคิดที่จะทำให้เกิดผล สร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวก รับมือกับปัญหา ด้วยทัศนะเชิงบวก ใส่ใจต่อนักเรียนและบุคลากร มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และมีความเป็นวิชาชีพ มีมาตรฐานเชิงจริยธรรม เป็นต้นแบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นตัวแบบเชิงบทบาท Nahavandi (2000) ให้ทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นมองที่ความสามารถของผู้นำในการทำให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติภารกิจหน้าที่ภายในบรรลุตามเป้าหมายสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร แต่ขณะเดียวกันก็สามารถปรับปรุงองค์กรให้เกิดความยืดหยุ่นพร้อมอยู่เสมอต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกด้วย ในขณะที่ Drucker (2009) กล่าวถึงแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Contribution) ทำสิ่งที่ควรทำให้ประสบผลสำเร็จ ให้ความ

สนใจในผลงาน ช่วยยกระดับมุมมองและมาตรฐานในผลงาน 2) บริหารเวลาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (Time) การบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ คือ การบันทึกเวลา บริหารเวลา และรวบรวมเวลา 3) รู้จักใช้จุดแข็งให้เกิดประโยชน์ (Strength) การใช้จุดแข็งของคนในองค์กรเพื่อสร้างผลงานจากสิ่งที่เขาสามารถทำได้ 4) สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Decision Making) รู้ระบบตามลำดับเวลาและขั้นตอนที่เหมาะสม ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ เพื่อเลือกเอาสิ่งที่คิดว่าดี 5) เป็นนักสื่อสารที่ดี (A Good Communicator) การสื่อสารที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมสร้างผลงาน องค์กรที่มีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ จะต้องสร้างโอกาสในการติดต่อสื่อสารโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ American School Counselor Association and the National Association of Secondary School Principals (2013) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ 2) เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสอน การเรียนรู้และความคิดริเริ่มในด้านการศึกษา 3) แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการภายในโรงเรียนและชุมชน 4) การมีส่วนร่วมของคณะที่ปรึกษาโรงเรียน ทีมผู้นำโรงเรียน 5) ร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ 6) ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะที่ปรึกษาโรงเรียน 7) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งหมายถึงความสำเร็จของนักเรียน 8) เคารพนับถือกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะที่ปรึกษาโรงเรียน 9) มีการตัดสินใจร่วมกันในการริเริ่มที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนักเรียน 10) มุ่งมั่นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ

นอกจากนั้น ยังมีทัศนะของนักวิชาการอีกหลายท่าน เช่น Reddin (1970), Smith (1974), Stogdill (1974), Covey (1989), Luthans (1989), Kirkpatrick and Lock (1996), Bagwell (2002), McEwan (2003), Wilson (2008), Atlantic International University (2013), บุญชัย โกลธธนากุล และ วิมลกานต์ โกสุมาศ (2549), สุทธิ พนาวรร (2552), สถาบันแพคริม (2557), ชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพ ทองคำ (2558) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) เป็นต้น ต่างกล่าวถึงองค์ประกอบที่แสดงถึงความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลที่หลากหลาย ทั้งที่เหมือนกันและที่แตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญอย่างมาก ในอันที่จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่จากผลการสังเคราะห์ทฤษฎีหรือทัศนะของนักวิชาการหรือจากงานวิจัยที่มีอยู่อย่างหลากหลายนั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้าง โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจาก

ทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็สามารถนำโมเดลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างสอดคล้องกับทฤษฎีและผลงานวิจัย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ นอกจากนี้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำโมเดลที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดได้ ตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ว่าโมเดลที่ได้รับการทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดการข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยมีคำถามการวิจัยย่อย ดังนี้

1.2.1 ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่?

1.2.2 ผลการทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่?

1.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่?

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น จากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

1.3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.3 เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยนี้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อย โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐาน แล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) เพราะเป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) จึงมีความน่าเชื่อถือกว่าวิธีใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) และวิธีใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างหนักแน่นจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมได้ตระหนักถึงหลัก Max-Min-Con ในระเบียบวิธีวิจัย ทั้งกรณีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้สถิติที่เหมาะสม นอกจากนั้น จากการศึกษาผลงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลในเนื้อหาคล้ายคลึงกัน พบว่า ผลงานวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เช่น ผลงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ ไกศย์ภู เป็ลรินทร์ (2552) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของ เขวงศักดิ์ พุกษเทเวศ (2553) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากผลการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสมสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

1.4.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไคว์สแคว์ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05

1.4.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 30,719 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 700 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัย ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับองค์ประกอบหลัก และระดับองค์ประกอบย่อย เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ ดังนี้

1.5.2.1 องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

1.5.2.2 องค์ประกอบหลักการเป็นนักสื่อสารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) และมีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form)

1.5.2.3 องค์ประกอบหลักการเป็นนักสร้างความร่วมมือประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การทำงานเป็นทีม (Team Work) การมีส่วนร่วม (Participant) และความไว้วางใจ (Trust)

1.5.2.4 องค์ประกอบหลักการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning) และเป็นที่ปรึกษา (Consult)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1.6.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Education School) หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2558

1.6.3 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ใช้ บ่งบอกถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการรวมองค์ประกอบของ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นนักสื่อสาร 3) การเป็นนักสร้างความร่วมมือ และ 4) การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์การเป็นนักสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเป็นนักสร้างความร่วมมือ และการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ที่วัดได้จากองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นนักสื่อสาร 3) การเป็นนักสร้างความร่วมมือ และ 4) การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

1.6.4.1 การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ที่วัดได้จากองค์ประกอบย่อย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และ 3) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อยมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

1.6.4.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์การสร้างความสำเร็จและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง

1.6.4.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ การกระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม สร้างความไว้วางใจในการทำงานและมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

1.6.4.2 การเป็นนักสื่อสาร (Communicator) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการมีทักษะการสื่อสาร การใช้ช่องทางการสื่อสารและการมีรูปแบบการสื่อสาร สังกัดได้จากองค์ประกอบย่อย (1) มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) (2) ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) และ (3) มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อยมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.2.1 มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการพูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย การพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย และยอมรับในความคิดเห็น และการเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตามวัตถุประสงค์

1.6.4.2.2 ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการเลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร การแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร และการใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น

1.6.4.2.3 มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารโต้ตอบได้ การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง

1.6.4.3 การเป็นนักสร้างความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและการสร้างความไว้วางใจในสถานศึกษา ที่วัดได้จากองค์ประกอบย่อย (1) การทำงานเป็นทีม (Team Work) (2) การมีส่วนร่วม (Participant) และ (3) ความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อยมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.3.1 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน และ ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี

1.6.4.3.2 การมีส่วนร่วม (Participant) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาและการยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน

1.6.4.3.3 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมาให้ความยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาคมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคลากรเกิดความเคารพมีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และรักษาคำมั่นสัญญา

1.6.4.4 การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงวิธีการต่าง ๆ ในการมองภาพอนาคตของตนเองและโรงเรียนที่จะพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น ความรู้สึกว่าคุณค่ามีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อนวัดได้จากองค์ประกอบ (1) มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) 2) มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning) และ 4) เป็นที่ปรึกษา (Consult) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อยมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.4.4.1 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าคุณค่ามีเป้าหมายชีวิต การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน การมองเห็นความดีงามของตนเองและมีความศรัทธาในตนเอง และมีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่

1.6.4.4.2 มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา พัฒนางค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง และยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ

1.6.4.4.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างสรรค์

นวัตกรรมและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต

1.6.4.4 เป็นที่ปรึกษา (Consult) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ ให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในองค์กรกระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น หากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.7.1.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นหากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.7.1.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นหากผลการทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุปทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.7.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.7.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นที่ได้รับการยืนยัน

ด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้

1.7.2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ตามลำดับดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล
2. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล
3. โมเดลสมมติฐานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการวิจัย

1. องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

1.1 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Reddin

Reddin (1970) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ผู้นำที่ยึดระเบียบ ทำงานมีประสิทธิภาพ มีเหตุผล เป็นคนที่ควบคุมตนเองได้ มีความยุติธรรม ให้โอกาสคนอื่นเท่าเทียมกัน เป็นนักพัฒนา เปิดโอกาสและช่องทางที่มีการติดต่อสื่อสารข้อความกันได้ทั่วถึง ชอบฟังความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจคน ใ้วางใจผู้อื่นและเป็นที่ไว้วางใจ เป็นนักตัดสินใจและชอบแสดงความคิดริเริ่ม มีความขยัน ผูกพันตนเองกับงาน เป็นประเมิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ชอบให้การทำงานเป็นทีม ทำงานแบบมีส่วนร่วม สามารถสรุป องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ได้ 12 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ยึดระเบียบ 2) มีเหตุผล 3) ควบคุมตนเองได้มีความยุติธรรม 4) ให้โอกาสคนอื่นเท่าเทียมกัน 5) เป็นนักพัฒนา 6) เข้าใจคน ใ้วางใจผู้อื่นและเป็นที่ไว้วางใจ 7) เป็นนักตัดสินใจ 8) ความคิดริเริ่ม 9) มีความขยัน 10) ผูกพันตนเองกับงาน 11) ทำงานเป็นทีม และ 12) ทำงานแบบมีส่วนร่วม

1.2 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Smith

Smith (1974) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย คุณลักษณะ 15 ด้าน ดังนี้ 1) สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าโรงเรียน และคณะกรรมการจัดการศึกษา 2) วางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน 3) มีการติดต่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน 4) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว 5) สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบตนเอง 6) ให้การช่วยเหลือครู 7) ร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลให้ความถูกต้องและความยุติธรรมเท่าที่จะทำได้ 8) พัฒนาคณะครูในด้านวิชาการ 9) สามัคคีและร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตน 10) ทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 11) สร้างสัมพันธภาพอันดียิ่งในการทำงานกับชุมชน 12) เป็นผู้นำทางวิชาการ 13) แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้รู้ทั่วกัน 14) ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีและมีวินัย และ 15) มีความสัมพันธ์อย่างดีกับนักเรียน

1.3 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Stogdill

Stogdill (1974) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย คุณลักษณะ 10 ด้าน ดังนี้ 1) การมีความรับผิดชอบ 2) มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 3) มีความแข็งแรง 4) มีความเพียรพยายาม 5) รู้จักเสี่ยง 6) มีความคิดริเริ่ม 7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 8) มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด และ 10) มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

1.4 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Covey

Covey (1989) กล่าวถึง องค์การจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีผู้นำในทุกๆระดับ นั่นคือคนในองค์กรนั้น ๆ ต้องมีความเป็นผู้นำ โดยบ่มเพาะอุปนิสัยทางบวกให้เกิดขึ้นอย่างแข็งแกร่งจนนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการบรรลุได้ ผู้นำองค์กรจึงต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมกัน และยังต้องสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นเพื่อให้ทุกคนในองค์กรทราบถึงความต้องการมุ่งไปทางไหนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้คนในองค์กรมีค่านิยมที่ปฏิบัติตาม และจะต้องแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการอย่างจริงจัง ต้องให้คุณค่าในความแตกต่างของแต่ละคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว 2) การเป็นผู้นำในตนเอง สร้างภาพในใจขึ้นมา ก่อน เหมือนแผนที่นำทางจากนั้นจึงเริ่มลงมือปฏิบัติ 3) การบริหารส่วนบุคคล การเริ่มลงมือปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากเรื่องที่สำคัญ 4) คิดแบบ ชนะ-ชนะ แนวคิดเช่นนี้ทำให้เกิดความร่วมมือกัน 5) หลักการผู้นำระหว่างบุคคล 6) สร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ มีความเข้าใจผู้อื่นและเห็นความ

แตกต่างระหว่างบุคคล แล้วจะให้คุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการใช้ความแตกต่างนั้นมาฉีกพลัง ประสานความต่างได้ 7) การเติมพลังชีวิตให้สมดุล ทั้งด้านกายภาพ สติปัญญา สังคม และด้านจิตวิญญาณ

1.5 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Luthans

Luthans (1989) ได้เสนอแนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการวัดความมีประสิทธิผลที่กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ว่า เป็นผู้ที่สามารถทำให้คนในองค์กรมีผลงานดี และมีความพึงพอใจ ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับกิจกรรมเพื่อการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารความขัดแย้ง การจัดการฝึกอบรม กิจกรรมด้านการพัฒนาและการจูงใจบุคลากรในองค์กร

1.6 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Kirkpatrick and Lock

Kirkpatrick and Lock (1996) ได้ประมวลผลการวิจัยจากอดีตจนถึงปัจจุบันและสรุปลักษณะเด่นที่มักพบในบรรดาผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีพลังสูง มีความคิดริเริ่ม และมีความเหนียวแน่นไม่ปล่อยให้อะไรหลุดมือได้ง่าย ๆ 2) มีความเชื่อมั่นในตนเองและมั่นใจในขีดความสามารถของตน 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมักคิดใหม่ทำใหม่เป็นคนแรก ไม่ลอกเลียนแบบบุคคลอื่น ๆ 4) มีความสามารถในการมีสติปัญญาในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาประมวลและตีความหมาย 5) มีความรู้ทางธุรกิจ รวมทั้งมีความรู้พื้นฐานทางเทคนิคด้วย 6) มีความสามารถในการจูงใจคน มีความสามารถในการชนะมิตรและจูงใจคนให้เกิดแรงพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน 7) มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและปรับสิ่งอื่นได้เหมาะสมกับความจำเป็นของสถานการณ์และความต้องการของผู้ตาม และ 8) มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส เป็นคนที่ผู้อื่นไว้วางใจได้โดยไม่ผิดหวัง เพราะเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์รักษาคำมั่นสัญญาเป็นคนที่มีความชัดเจนโปร่งใสจนคนอื่น ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมได้ล่วงหน้าและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นได้

1.7 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Nahavandi

Nahavandi (2000) ได้เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นมองที่ความสามารถของผู้นำในการทำให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติการทำหน้าที่ภายในบรรลุตามเป้าหมาย สร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร แต่ขณะเดียวกันก็สามารถปรับปรุงองค์กรให้เกิดความยืดหยุ่นพร้อมอยู่เสมอต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกด้วย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีการบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) ซึ่งประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายด้านการเงิน ผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพและความสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดี 2) มีกระบวนการและการดำเนินการภายในองค์กรที่ราบรื่น มีบรรยากาศความรักสามัคคีอย่างเหนียวแน่นของกลุ่ม ความพึงพอใจของบุคลากรและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และ 3) มีความสามารถยืดหยุ่นต่อปัจจัย

ภายนอก หมายถึงความสามารถของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ดี สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.8 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Bagwell

Bagwell (2002) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการนำองค์กรอย่างมีเป้าหมาย 2) ความอยากรู้อยากเห็นและความกล้าในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การมอบอำนาจให้คนอื่นในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการในองค์กร 4) การนำจากแนวหน้ารับผิดชอบจากสิ่งที่ตัดสินใจ และ 5) มีความซื่อสัตย์มั่นคง

1.9 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ McEwan

McEwan (2003) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 14 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ คือ 1) รู้และเข้าใจหลักสูตรโรงเรียน 2) สร้างวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ 3) บริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) พัฒนาแผนงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล 6) มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ 8) สร้างความแรงร่วมใจในการทำงาน 9) มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 10) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 11) สร้างทีมงานและระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 12) มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของผู้นำ 13) ร่วมมือกับชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 14) พัฒนาแผนระยะยาว

1.10 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Wilson

Wilson (2008) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) เป็นนักสื่อสาร (Communicator) สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานได้เกิดความเข้าใจได้ 2) เป็นนักสร้างความร่วมมือ (Collaborator) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสร้างทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อร่วมงาน 3) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) เป็นผู้มีแรงจูงใจ (Motivator) มีความสามารถในการกระตุ้นพลังบวกในตัวบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.11 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Drucker

Drucker (2009) กล่าวถึงแนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Contribution) ทำสิ่งที่ควรทำให้ประสบผลสำเร็จ ให้ความสำคัญในผลงาน ช่วยยกระดับมุมมองและมาตรฐานในผลงาน 2) บริหารเวลาให้เกิด

ประสิทธิผลสูงสุด (Time) การบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ คือ การบันทึกเวลา บริหารเวลา และรวบรวมเวลา 3) รู้จักใช้จุดแข็งให้เกิดประโยชน์ (Strength) การใช้จุดแข็งของคนในองค์กรเพื่อสร้างผลงานจากสิ่งที่เขาสามารถทำได้ 4) สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Decision Making) รู้ระบบ ตามลำดับเวลาและขั้นตอนที่เหมาะสม ใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ เพื่อเลือกเอาสิ่งที่คิดว่าดี 5) เป็นนักสื่อสารที่ดี (A Good Communicator) การสื่อสารที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมสร้างผลงาน องค์กรที่มีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ จะต้องสร้างโอกาสในการติดต่อสื่อสารโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพ

1.12 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Sheninger

Sheninger (2011) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในองค์ประกอบ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) เป็นนักสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ (Great Communicator) ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน 2) เป็นนักสร้างความแตกต่าง (Difference Make) ยกย่องคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้เห็นได้อย่างมีนัยสำคัญ มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหา 3) กล้าเสี่ยง แต่ไม่เสี่ยงเกินไป (Risky, but not too Risk) มุ่งเกิดสิ่งใหม่ ๆ และมีชุดความคิดที่จะทำให้เกิดผล 4) บริหารแบบเดินโดยรอบ (Manage by Walking Around) ไม่อยู่หนึ่งกับที่ แต่เดินพบปะผู้คน ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และอื่น ๆ รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวก ปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างที่เราต้องการการปฏิบัติจากคนอื่น 5) รับมือกับปัญหา (Address Problem) ด้วยทักษะเชิงบวก 6) ใส่ใจต่อนักเรียนและบุคลากร (Care for Students and Staff) 7) มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) 8) สร้างบรรยากาศโรงเรียน (School Climate) เป็นบรรยากาศทางบวก ความคาดหวังสูง และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน 9) บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ทั้งการรับใหม่ การพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่และการบำรุงรักษา 10) บริหารองค์กร (Organizational Management) ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 11) สื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน (Communication and Community Relations) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และ 12) มีความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) มีมาตรฐานเชิงจริยธรรม เป็นต้นแบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นตัวแบบเชิงบทบาท

1.13 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Meador

Meador (2013) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective School Leader) ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) นำให้เห็นเป็นตัวอย่าง (Leads by Example) 2) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (has a Shared Vision) ทั้งวิสัยทัศน์ระยะสั้นและระยะยาว 3) ให้ความเคารพคนอื่นที่ดี (Well Respected) การรับฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ 4) เป็นนักแก้ปัญหา (A Problem Solver) 5) ไม่เห็นแก่ตัว (Selfless) 6) เป็นนักฟังที่ขอดีเยี่ยม (Exceptional

Listener) รับฟังทุกความคิดเห็น 7) ปรับตัว (Adapts) ไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลง 8) เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล (Understands Individual Strengths and Weaknesses) ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน 9) ทำให้ทุกคนดีขึ้น (Makes Those Around Them Better) กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 10) ยอมรับในข้อผิดพลาด (Admits When They Make a Mistake) ถือว่าไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบทุกอย่าง 11) ให้ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบ (Holds Others Accountable) และ 12) ตัดสินใจในสิ่งที่ยาก (Makes Difficult Decisions) ด้วยหลากหลายวิธี

1.14 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ American School Counselor Association and the National Association of Secondary School Principals

American School Counselor Association and the National Association of Secondary School Principals (2013) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ 2) เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสอน การเรียนรู้และความคิดริเริ่มในด้านการศึกษา 3) แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการภายในโรงเรียนและชุมชน 4) การมีส่วนร่วมของคณะที่ปรึกษาโรงเรียน ทีมผู้นำโรงเรียน 5) ร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ 6) ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะที่ปรึกษาโรงเรียน 7) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งหมายถึงความสำเร็จของนักเรียน 8) เคารพนับถือกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับคณะที่ปรึกษาโรงเรียน 9) มีการตัดสินใจร่วมกันในการริเริ่มที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนักเรียน 10) มุ่งมั่นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ

1.15 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ Atlantic International University: AIU

Atlantic International University (2013) ทำการวิจัยการบริหารจัดการสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 9 คุณลักษณะ ดังนี้ คือ 1) การเป็นนักสื่อสาร มีความสามารถในการฟัง รับฟังเสียงของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู 2) เป็นนักการศึกษา เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้นำที่มีสติปัญญา มีความรู้เรื่องหลักสูตร การวิจัย การจัดการเรียนการสอน เป็นผู้อำนวยความสะดวก พัฒนาตนเอง นักเรียนและผู้ปกครอง 3) เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ มองภาพอนาคต กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน กำหนดแผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรมไว้อย่างชัดเจนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการนั้น ทำตนเป็นแบบอย่าง มุ่งมั่นในการทำให้โรงเรียนบรรลุในวิสัยทัศน์ 4) เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นนักประสาน มีมนุษยสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ครู และนักเรียน รวมถึงชุมชน 5) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความ

ยึดหยุ่น มองอนาคตเป็นหลักความเป็นจริง เป็นนักกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 6) สร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบอย่างเพื่อสร้างความสำเร็จในองค์กร มีความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ และ 7) เป็นนักสร้าง มีความกระตือรือร้น กระตุ้นแรงจูงใจ มีพลัง มีความกล้าหาญ 8) เป็นนักผลิต ขอมรับความคิดใหม่ๆที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ รับผิดชอบต่อนักเรียน ครู และผู้ปกครอง 9) สร้างคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่ดี เริ่มจากคำพูดหรือการกระทำ บนความถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ เอื้ออาทรและรู้จักถ่อมตน และเป็นผู้สนับสนุนและให้บริการ

1.16 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ บุญชัย โกลธนากุล และวิมลกานต์ โกสุมาศ

บุญชัย โกลธนากุลและวิมลกานต์ โกสุมาศ (2549) กล่าวถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จะทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้ มองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการในขั้นสุดท้าย มองผ่านอุปสรรคไปเห็นจุดหมาย รู้ทิศทางที่จะไป รู้ทิศทางที่จะหลบหลีกปัญหาได้ คุณลักษณะประกอบด้วย ดังนี้ คือการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการและบริหารจัดการองค์กรจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.17 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ วิจิตร วรุตบางกูร

วิจิตร วรุตบางกูร (2551) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลผู้บริหารที่สามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงสิ่งที่ถูกต้องที่ควรทำให้งานมีคุณภาพและบรรลุได้ตรงตามความคาดหมาย โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารงานได้อย่างคุ้มค่า องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) บริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย 2) คำนึงถึงสิ่งที่ถูกต้องที่ควรทำให้งานมีคุณภาพ 3) ใช้ทรัพยากรในการบริหารงานได้อย่างคุ้มค่า

1.18 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของ สุธี พนาวรร

สุธี พนาวรร (2552) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) รู้เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน 2) รู้ว่าอะไรเหมาะกับองค์กรเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล 3) เขียนแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติผ่านโครงการ/กิจกรรมและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน 4) รับผิดชอบต่อในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กร 5) รับผิดชอบต่อในการสื่อสาร 6) เน้นไปที่โอกาสการสร้างโอกาสเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7) ดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิผล และ 8) คิดและพูดคำว่า “เรา” สร้างการทำงานแบบร่วมมือ

1.19 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของสถาบันแพคริม

สถาบันแพคริม (2557) กล่าวถึงผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะสร้างความสำเร็จต่อองค์กร ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะสามารถสร้างชัยชนะส่วนตนนั่นคือ ความสามารถในการสร้างวินัยและความเชี่ยวชาญในฐานะผู้นำ และชัยชนะส่วนรวม อันได้แก่การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งองค์ประกอบของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) บี โปรแอกทิฟ นำการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จัดการกับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม กำหนดเป้าหมายของทีมและส่วนตนที่สามารถวัดผลได้ 3) ทำสิ่งที่สำคัญก่อน การบริหารกลยุทธ์ มุ่งเน้นสิ่งที่สำคัญ นำการวางแผนและลำดับความสำคัญมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) คิดแบบ ชนะ-ชนะ สร้างความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูง สร้างทีมที่มีประสิทธิผล ใช้ทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ 5) เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ผนึกพลังประสานความต่าง การใช้ความแตกต่างให้เกิดประโยชน์ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และ 7) ถัดเลื้อยให้คมอยู่เสมอ การสร้างความสมดุลให้กับชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.20 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของชัยยุทธ เลิศพาชิน และสุเทพ ทองคำ

ชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพ ทองคำ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การที่ผู้นำดำเนินการในการชี้นำองค์กรและทำให้องค์กรมีความยั่งยืน ผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรที่ตนต้องการให้องค์กรมี หรือองค์กรเดินอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อส่งเสริมกำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยผู้นำต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างชัดเจนและตรวจสอบได้สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน โดยการสร้างบรรยากาศเพื่อให้องค์กรปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้องค์กรสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นผู้นำในการแข่งขันด้านผลการดำเนินการหรือเป็นแบบอย่างที่ดี นอกเหนือจากนั้นผู้นำที่มีประสิทธิผลยังต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนสร้างผู้นำรุ่นใหม่และเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาผู้นำในอนาคตและ 2) การสื่อสารและกระตุ้นให้มีผลการดำเนินการที่ดี มีการสื่อสารกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งทำการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาแบบสองทิศทางทั้งองค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมนี้ผ่านระบบการนำองค์กร เพื่อให้ พนักงาน ผู้ส่งมอบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม นำไปปฏิบัติ

1.21 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของไรรยวินท์ บุญสวัสดิ์

ไรรยวินท์ บุญสวัสดิ์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลสูง สำหรับผู้บริหารแห่งอนาคต ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การแสดงออกและตอบสนองเชิงรุก (Proactive Response) พึ่งพาตนเองมากขึ้น และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจต่อผลจากการเลือกตอบสนองของตนเอง 2) มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลและมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Visionary and Goal Setting) เข้าใจและรู้ถึงความต้องการความสำเร็จของตนเองอย่างแท้จริง ด้วยการแสดงความมีวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรมที่เปรียบเสมือนมโนทัศน์แห่งเป้าหมายที่ตนเองต้องการบรรลุได้อย่างชัดเจนทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายในงาน 3) ลำดับความสำคัญ (Priority) รู้ว่าสิ่งใดที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อการบรรลุเป้าหมายแห่งตน สามารถบริหารทรัพยากรและเวลาได้อย่างเหมาะสม ทำในสิ่งที่สำคัญตามลำดับ (First Things First) 4) คิดแบบประ โยชน์ร่วมกัน (All Win Thinking) อยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีความร่วมมือในการทำงาน จะเป็นจริงขึ้นเมื่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด) อยู่ในสถานะสมดุลของประ โยชน์ร่วมกัน (Win-Win Situation) 5) เข้าใจผู้อื่นก่อน ก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, then to be Understood) ต้องสามารถสื่อสารกับผู้อื่นแบบหวังผลสำเร็จได้เพื่อให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นจึงต้องมีความสามารถเป็นผู้รับฟังที่ดีทั้งนี้เพื่อให้การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดประสิทธิผลตามที่ตนต้องการ 6) การสร้างความร่วมมือ (Collaboration) การขับเคลื่อนภารกิจงานใด ๆ ให้ประสบผลสัมฤทธิ์จะต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ที่หลากหลายจากบุคคลต่าง ๆ 7) พัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Development) ปัจจุบันการแข่งขันรุนแรงและโลกเปลี่ยนแปลงเร็วมาก พร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลง และควรเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมออย่างสมดุลทั้งในด้านกายภาพ อารมณ์ จิตวิญญาณ และทักษะความสามารถ ด้วยการฝึกฝนตนเองเกี่ยวกับคุณสมบัติข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ

1.22 องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน 2) ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัย เป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ 3) มีการบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ 4) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้

พร้อมรับการกระจายอำนาจ 5) สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) ให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและการจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effectiveness School Principal) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัย ของนักวิชาการ 26 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมาย เดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเสนอองค์ประกอบแสดงในตาราง สังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อ แตกต่างกันไปเป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุม องค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) มีเป้าหมายชัดเจนและทำจนบรรลุเป้าหมาย 2) มีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ทั้งวิสัยทัศน์ระยะสั้นและระยะยาว 3) เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ 4) มองภาพอนาคต กำหนด เป้าหมายชัดเจน 5) มองภาพอนาคตขององค์กร 6) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 7) รู้เป้าหมายองค์กร

2. เป็นนักสื่อสาร ได้แก่ 1) เป็นนักประสานงาน 2) มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิผล 3) มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4) เป็นนักสื่อสารที่ดี 5) เป็นนักสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ 6) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ

3. เป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ได้แก่ 1) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนา 2) พัฒนา บุคลากรที่มีอยู่และบำรุงรักษา 3) เรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. เป็นนักสร้างความร่วมมือ ได้แก่ 1) ผนึกกำลังประสานความต่าง 2) คิดแบบ ชนะ-ชนะ ทำให้เกิดการงานแบบร่วมมือ 3) คิดและพูดคำว่าเรา 4) ร่วมมือกันปฏิบัติงาน

5. ทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) การสร้างทีมงาน 2) รู้จักใช้จุดแข็งของคนในองค์กรให้เกิด ประโยชน์ 3) กระจายงานให้ทีมงาน 4) สร้างทีมงาน

6. สร้างบรรยากาศการทำงาน ได้แก่ 1) สร้างความสามัคคีและร่วมมือกับครู 2) สร้าง บรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 3) สร้างบรรยากาศเชิงบวก

7. มีความรับผิดชอบ ได้แก่ 1) รับผิดชอบต่อนักเรียน ครู และผู้ปกครอง 2) รับผิดชอบ ต่อการตัดสินใจ

8. ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มีความคิดริเริ่ม 2) มีการคิดสิ่งใหม่ 3) เป็นนักสร้าง ความแตกต่าง 4) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

9. ทำงานแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การมอบอำนาจให้ผู้ร่วมงาน 2) ร่วมมือกับชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3) เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) แลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ

10. เป็นนักวางแผน ได้แก่ 1) ทำงานตามแผนและโครงการ 2) พัฒนาแผนงาน 3) พัฒนาแผนระยะยาว 4) เขียนแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ 5) บริหารบรรลุตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ

11. เป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ 1) มีบุคลิกภาพที่ดี 2) ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีและมีวินัย 3) มีความน่าเชื่อถือ 4) เอื้ออาทร 5) อ่อนน้อมถ่อมตน

12. เป็นผู้มีแรงจูงใจ ได้แก่ 1) มีความสามารถในการจูงใจ 2) จูงใจบุคลากรในองค์กร 3) กระตุ้นแรงจูงใจ มีพลัง 4) สร้างแรงบันดาลใจ 5) สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อมั่น

13. มีความยุติธรรม ได้แก่ 1) ให้โอกาสคนอื่นเท่าเทียมกัน 2) ยึดถือความถูกต้อง 3) ให้ความเคารพคนอื่น

14. นักตัดสินใจ ได้แก่ 1) สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นนักแก้ปัญหา

15. เป็นผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) เป็นนักการศึกษา 2) พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ 3) แสดงความสามารถในการสอน 4) รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน 5) รู้และเข้าใจหลักสูตร 6) มีระบบการติดตามและประเมินผล 7) มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน 8) ใส่ใจต่อนักเรียนและบุคลากร 9) มุ่งมั่นในวิชาชีพ

16. นักบริหารความเสี่ยง ได้แก่ 1) กล้าเสี่ยง 2) ยอมรับในข้อผิดพลาด

17. บริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) บริหารเวลาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด 2) ลำดับความสำคัญ ทำในสิ่งที่สำคัญตามลำดับ

18. ความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ 1) การควบคุมตนเองได้ 2) มีความสามารถในการจัดการความเครียด 3) รับมือกับปัญหาด้วยทัศนคติเชิงบวก 4) มีความมั่นคงทางอารมณ์

19. ไว้วางใจ ได้แก่ 1) เข้าใจและไว้วางใจคน 2) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

20. มีความขยัน ได้แก่ 1) มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ 2) มีความเพียรพยายาม 3) มุ่งมั่นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ

21. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) ปรับตัวไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง 3) สร้างผู้นำ

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 21 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 1.1 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

| องค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
|---|------|-----------------------|-----|----|----|
| | 2.1 | Reddin (1970) | | | |
| | 2.2 | Smith (1974) | | | |
| | 2.3 | Stogdill (1974) | | | |
| | 2.4 | Covey (1989) | √ | | |
| | 2.5 | Luthans (1989) | | √ | |
| | 2.6 | Kirkpatrick & Lock | | | √ |
| | 2.7 | Nahavandi (2000) | | | |
| | 2.8 | Bagwell (2002) | | | |
| | 2.9 | McEwan (2003) | | | |
| | 2.10 | Wilson (2008) | | | |
| | 2.11 | Drucker (2009) | | | |
| | 2.12 | Sheninger(2011) | | | |
| | 2.13 | Meador (2013) | | | |
| | 2.14 | ASCA and NASSP | | | |
| | 2.15 | AIU (2013) | | | |
| | 2.16 | บุญชัยและคณะ (2549) | | | |
| | 2.17 | วิจิตร ศรีสะอาด(2553) | | | |
| | 2.18 | สุธี พนาวรร(2552) | | | |
| | 2.19 | สถาบันแพคริม (2557) | | | |
| | 2.20 | ชัยยุทธ และคณะ(2558) | | | |
| | 2.21 | ไรรยวินท์ (2558) | | | |
| | 2.22 | สพฐ. (2558) | | | |
| | | รวม | | | |
| 33. การเติมพลังชีวิตอย่างสมบูรณ์ | | | √ | | 1 |
| 34. การบริหารความขัดแย้ง | | | | √ | 1 |
| 35. เป็นผู้รับผิดชอบ | | | | √ | 1 |
| | รวม | 12 | 8 | 7 | 6 |
| | | | 3 | 6 | 3 |
| | | | 6 | 2 | 3 |
| | | | 9 | 4 | 5 |
| | | | 10 | 10 | 11 |
| | | | 11 | 8 | 8 |
| | | | 10 | 10 | 1 |
| | | | 1 | 3 | 4 |
| | | | 4 | 8 | 7 |
| | | | 7 | 7 | 6 |
| | | | 148 | | |

จากตารางที่ 1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลพบว่ามียุทธศาสตร์เชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 35 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในระดับสูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

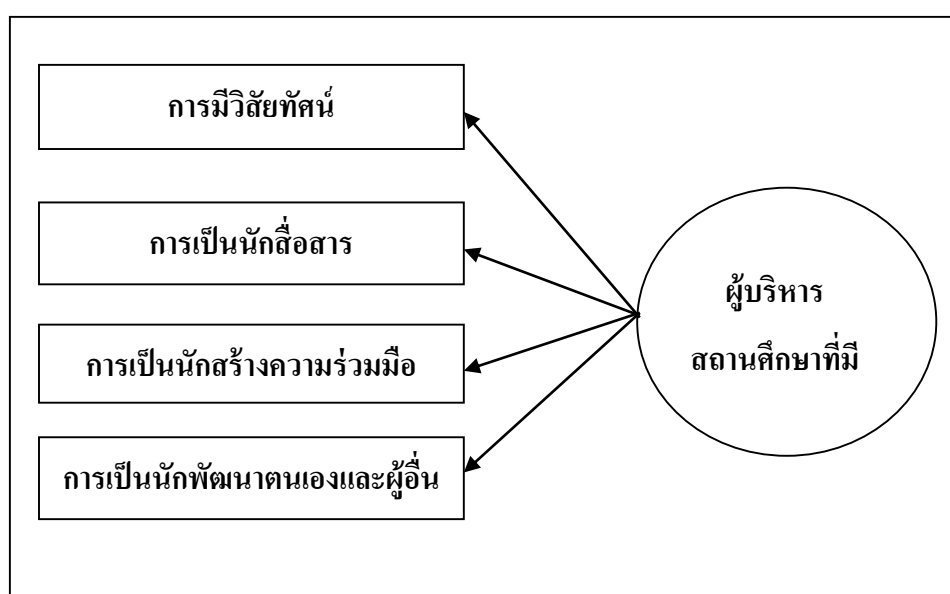
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)

องค์ประกอบที่ 2 การเป็นนักสื่อสาร (Communicator)

องค์ประกอบที่ 3 การเป็นนักสร้างความร่วมมือ (Collaboration)

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

จากภาพที่ 2.1 แสดง โมเดลการวัดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นนักสื่อสาร 3) การเป็นนักสร้างความร่วมมือ และ 4) การเป็นนักพัฒนาตนเองและครู

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หา นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

2. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

จากองค์ประกอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effectiveness School Principal) ดังที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

2.1 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ การมีวิสัยทัศน์

2.1.1 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

2.1.1.1 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามแนวคิด ของ Covey

Covey (1989) กล่าวถึง ผู้นำองค์กรต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมกัน และยังต้องสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นเพื่อให้ทุกคนในองค์กรทราบถึงความต้องการมุ่งไปทางไหนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้คนในองค์กรมีคำมั่นสัญญาที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องแปลลงไปสู่แผนปฏิบัติการอย่างจริงจัง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.1.1.2 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามแนวคิด ของ Nahavandi

Nahavandi (2000) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมองที่ความสามารถของผู้นำ ในการทำให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติการกิจหน้าที่ภายในบรรลุตามเป้าหมาย สร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

2.1.1.3 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามแนวคิด ของ Bagwell

Bagwell (2002) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารนั้น ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรต้องการให้เป็นในอนาคต 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการสื่อสารแบบหลายทาง 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยผ่านแผนปฏิบัติการขององค์กร

2.1.1.4 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามแนวคิด ของ McEwan

McEwan (2003) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เห็นภาพอนาคตขององค์กรและสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

2.1.1.5 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามแนวคิด ของ Marinelli, Naveekarn, Groves และ Thomus

Marinelli (1998), Naveekarn (2004), Groves (2005) และ Thomus (2005) ได้ศึกษาคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การรวบรวมข้อมูลและคำนึงถึงความต้องการของสมาชิก เงื่อนไขและความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ขององค์กรอย่างถ่องแท้ และที่สำคัญคือวิสัยทัศน์นั้นจะต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับภาพแวดล้อมของโรงเรียน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

2.1.1.6 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของ Wilson

Wilson (2008) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร โดยมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์การถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม

2.1.1.7 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Meador

Meador (2013) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (Effective School Leader) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การนำให้เห็นเป็นตัวอย่าง

2.1.1.8 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ The American School Counselor Association and the National Association of Secondary School Principals

The American School Counselor Association and the National Association of Secondary School Principals (2013) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์คือสร้างวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งหมายถึงความสำเร็จของนักเรียน เปิดโอกาสให้มีการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสอน การเรียนรู้และความคิดริเริ่มในด้านการศึกษา แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการภายในโรงเรียนและชุมชน

2.1.1.9 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการคิดคาดคะเนและเรียนรู้ประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคต ตั้งเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น 2) วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกล สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและมองเห็นภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้ 3) มองภาพกว้างและมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรภัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ชี้คahun ในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย 4) มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้น ริเริ่มให้มีและใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ ใฝ่ต่อสิ่งใหม่อย่างพินิจพิเคราะห์ 5) ไม่ยึดมั่นถือมั่นในอดีต สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลสูงสุด และเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่ และ 6) มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ ทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบบเชิงสร้างสรรค์ มุ่งหาความสำเร็จใหม่ ๆ

2.1.1.10 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ บุญชัย โกศลธนากุลและวิมลกานต์ โกสุมาศ

บุญชัย โกศลธนากุลและวิมลกานต์ โกสุมาศ (2549) กล่าวถึง ลักษณะของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล จะทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้ มองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการในขั้นสุดท้าย มองผ่านอุปสรรคไปเห็นจุดหมาย รู้ทิศทางที่จะไป รู้ทิศทางที่จะหลบหลีกปัญหาได้ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์กว้างไกล

2.1.1.11 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ สุดา สุวรรณภิรมย์และอดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ

สุดา สุวรรณภิรมย์ และอดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ (2550) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) เป็นการสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การบริหารจัดการกลยุทธ์ (Strategic Management) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Change)

2.1.1.12 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ วิจิตร วรุตบางกูร

วิจิตร วรุตบางกูร (2551) กล่าวถึง คุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ความสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึง

สิ่งที่ถูกต้องที่ควรทำให้งานมีคุณภาพและบรรลุได้ตรงตามความคาดหมาย โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารงานได้อย่างคุ้มค่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.1.1.13 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ สุธี พนาวาร

สุธี พนาวาร (2552) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์คือรู้เป้าหมายขององค์กรรู้ว่าอะไรเหมาะกับองค์กร 3) นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยใช้แผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์กรรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอนาคตที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น

2.1.1.14 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ ทศนีย์ จุลอตุง และ ยูพิน อังสุโรจน์

ทศนีย์ จุลอตุง และ ยูพิน อังสุโรจน์ (2552) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ ของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยการพูดคุย การบันทึก จดหมาย แจกข่าว ป้ายประกาศ การเล่าเรื่องและพิธีการต่าง ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์กรจะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่างสื่อให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.1.1.15 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) อธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) สร้างวิสัยทัศน์ (Envision) เมื่อผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและทำให้เกิดการปฏิบัติ ผู้นำจึงต้องมีภาพอนาคตที่เรียกกันว่า “วิสัยทัศน์” ที่ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งข้อมูลภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร และข้อมูลภายในคือ จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร 2) สร้างฝันให้เป็นจริง (Enable) มีคำกล่าวไว้ว่า “Vision Without Action is only a Dream. Action Without Vision is just an Activity.” หากวิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นที่จะกำหนดทิศทางและตัดสินใจทางเลือกในอนาคต ก็คือ การนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการกำหนดโครงสร้าง ขั้นตอนวิธีการ และผู้ปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจนบรรลุการปฏิบัติจนบรรลุผลที่ต้องการ นั่นคือ การปรับส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสมเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน เพื่อให้ภาพรวม

ขององค์กรมีความสอดคล้องกัน 3) สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (Empowerment) เมื่อกำหนดทิศทางและจัดระบบต่าง ๆ ให้พร้อมแล้ว สิ่งที่จะต้องทำต่อไปคือ การสร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ โดยพิจารณาองค์ประกอบ 3 ประการ คือความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้นำต้องคัดเลือกและจัดสรรคนให้เหมาะสมให้ ความรู้และการดูแลรวมทั้งสร้างแรงจูงใจ ผลงานที่คาดหวังและการวัดผล หมายถึง การกำหนด เป้าหมายตั้งแต่ระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล พร้อมทั้งสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และมีวิธีการ วัดผลที่มีมาตรฐาน ผลตอบแทนเมื่อวัดผลแล้ว ต้องมีระบบการให้ผลตอบแทน/ของรางวัลเมื่อ งานประสบความสำเร็จ 4) สร้างพลัง (Energizer) ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนที่น่าเชื่อถือ สามารถสร้าง ความเชื่อมั่นและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อผู้นำมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะของผู้นำที่จะสร้าง ความน่าเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือโดย ปราศจากคำถามหรือลังเลจากผู้ปฏิบัติ จะต้องเป็นคนที่ทำในสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่ทำ ความสามารถในการสื่อสาร กระตุ้น จูงใจให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ให้กำลังใจ เมื่อมีอุปสรรค และ 5) สร้างจริยธรรม (Ethic) ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำต้องมีความประพฤติที่มี ความซื่อสัตย์ไม่ใช้อำนาจไปในทางที่ผิด อดทนต่อปัญหา และมีเมตตาที่จะช่วยเหลือ สั่งสอน รวมทั้งมีความอ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะเป็นแบบอย่างของการสร้าง วัฒนธรรมที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.1.1.16 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ ประคัลภ์ ปัทมพลลังกูร

ประคัลภ์ ปัทมพลลังกูร (2010) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย แล้วสร้าง ประเมินและตัดสินใจเลือก 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบ 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

2.1.1.17 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ สถาบันแพคริม

แพคริม (2557) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความสำเร็จสู่องค์กร ผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างชัยชนะส่วนตนนั่นคือ การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยม กำหนดเป้าหมายของทีมและส่วนตนที่สามารถวัดผลได้ ลำดับความสำคัญให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ปรารถนา 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์

2.1.1.18 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ ไรย์วินท์ บุญสวัสดิ์

ไรย์วินท์ บุญสวัสดิ์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลและมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Visionary and Goal Setting): ผู้นำแห่งอนาคตต้องเข้าใจและรู้ถึงความต้องการความสำเร็จของตนเองอย่างแท้จริง ด้วยการแสดงควมมีวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรมที่เปรียบเสมือนมโนทัศน์แห่งเป้าหมายที่ตนเองต้องการบรรลุได้อย่างชัดเจนทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายในงาน 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ 3) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

2.1.1.19 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ ชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพทองคำ

ชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพ ทองคำ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำดำเนินการในการชี้นำองค์กรและทำให้องค์กรมีความยั่งยืน ผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรที่ตนต้องการให้องค์กรมี หรือองค์กรเดินอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อส่งเสริมกำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยผู้นำต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน โดยการสร้างบรรยากาศเพื่อให้องค์กรปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้องค์กรสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นผู้นำในการแข่งขันด้านผลการดำเนินการหรือเป็นแบบอย่างที่ดี นอกเหนือจากนั้นผู้นำที่มีประสิทธิผลยังต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนสร้างผู้นำรุ่นใหม่และเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาผู้นำในอนาคตและ 2) การสื่อสารและกระตุ้นให้มีผลการดำเนินการที่ดี มีการสื่อสารกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งทำการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาแบบสองทิศทางทั้งองค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมนี้ผ่านระบบการนำองค์กร เพื่อให้พนักงาน ผู้ส่งมอบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม 3) การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

2.1.1.20 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กำหนดคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของโรงเรียนในการ

ทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายใน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ (Visionary) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 20 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ 3) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 4) การสร้างวิสัยทัศน์กว้างไกล 5) การสร้างวิสัยทัศน์คือรู้เป้าหมายขององค์กรรู้ว่าอะไรเหมาะกับองค์กร 5) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม กำหนดเป้าหมายของทีมและส่วนตนที่สามารถวัดผลได้ ลำดับความสำคัญให้สอดคล้องกับเป้าหมาย มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ปรารถนา 6) การกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลและมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Visionary and Goal Setting) 7) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร 8) การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสื่อสาร 4) การสื่อสารและกระตุ้นให้มีผลการดำเนินการที่ดี 5) จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ได้แก่ 1) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 2) การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยผ่านแผนงาน 3) นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติโดยใช้แผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ 4) สร้างฝันให้เป็นจริง (Enable)

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ได้แก่ 1) การนำไปเห็นเป็นตัวอย่าง 2) คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 3) สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ | |
|---|-------------------------------------|
| 12. นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Change) | 1 Covey (1989) |
| | 2 Nahavandi (2000) |
| | 3 Bagwell (2002) |
| | 4 McEwan (2003) |
| | 5 Thomus(2005) |
| | 6 Wilson (2008) |
| | 7 Meador (2013) |
| | 8 ASCA and NASSP (2013) |
| | 9 วีระวัฒน์ (2538) |
| | 10 วิมลกานต์ (2549) |
| | 11 สุดา (2550) |
| | 12 วิจิตร (2551) |
| | 13 สุธี พนาวาร (2552) |
| | 14 ทศนีย์ (2552) |
| | 15 สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) |
| | 16 ประคัลภ์ (2010) |
| | 17 แพคริม (2557) |
| | 18 ไรย์วินท์(2558) |
| | 19 ชัยยุทธ(2558) |
| | 20 สพฐ. (2558) |
| | รวม |
| 13. สร้างโอกาสและให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (Empowerment) | 1 |
| 14. สร้างพลัง (Energiizer) | 1 |
| 15. สร้างจริยธรรม (Ethic) | 1 |
| 16. การบริหารแบบมีส่วนร่วม | 1 |
| รวม | 66 |

✓

✓

✓

✓

✓

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์พบว่ามียุทธศาสตร์เชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 16 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 15 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

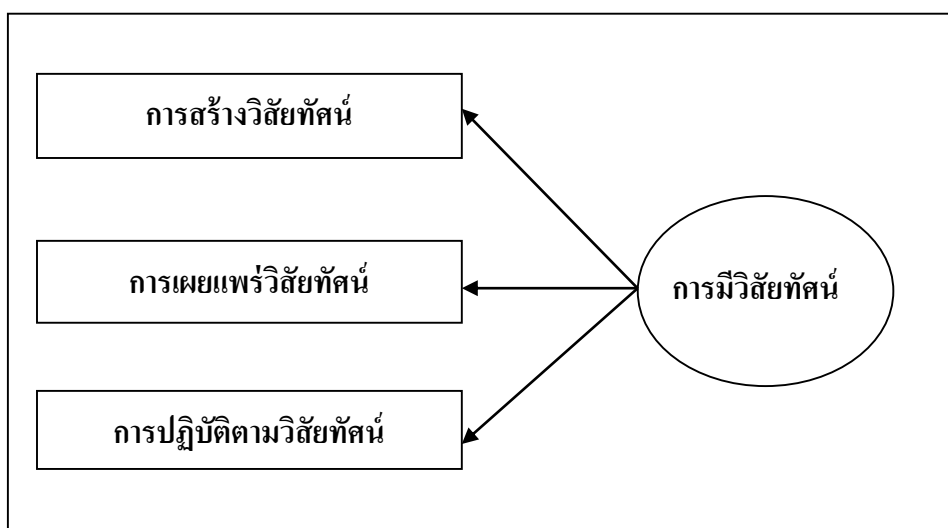
องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)

องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ได้

ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และ 3) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ “การสร้างวิสัยทัศน์” (Formulating)

พิชาย รัตนคิดถ ก ฎเก็ด (2552) ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารองค์กรควรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้มีความกว้างไกลและลึกซึ้ง การพัฒนาวิสัยทัศน์เกิดขึ้นจากการรับข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย โดยการอ่านหนังสือ เอกสารต่าง ๆ และการรับฟัง นั่นคือในการสร้างวิสัยทัศน์ในขั้นแรกจะต้องอ่านและฟังให้มาก เพื่อเป็นแหล่งวัตถุดิบทางปัญญาสำหรับการคิดและการวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยง เหตุปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการฝึกการคิดในเชิงสังเคราะห์โดยการเชื่อมโยงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วสร้างเป็นแนวคิดหรือบทเรียนเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้น ซึ่งวิธีคิดแบบนี้จะทำให้ผู้บริหารมีการรับรู้ปัญหาอย่างรวดเร็วและสามารถเชื่อมโยงปัญหาต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะใช้พลังทางความคิดของตนเองในการทำนายหรือพยากรณ์อนาคตของการเปลี่ยนแปลง โลกและสังคมที่มีผลกระทบกับองค์กร ซึ่งในท้ายที่สุดก็จะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรของตนเองได้อย่างชัดเจนว่าควรจะเป็นในลักษณะใดบ้าง วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีความชัดเจน เป็นสิ่งที่ฟังปรารถนาของสมาชิก เป็นถ้อยคำที่สามารถกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกได้ ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นที่สามารถปรับเปลี่ยนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและต้องสามารถนำไปถ่ายทอดและสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้กระจ่าง

Yulk (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดีมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

Goens and Clover (1991) มีความเห็นว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำไม่สามารถที่จะนั่งอยู่เฉยและคอยให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นเองได้ แต่จำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิจัยความต้องการของสมาชิก ฟังความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์กร ใต้ถามปัญหา สังเกตปฏิกริยาย้อนกลับของสมาชิก ศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลกันเข้ากลายเป็นวิสัยทัศน์ของผู้นำ

Braun (1991) ได้อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์กรของตนเป็นอย่างนั้น ต้องมีการศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา

วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือการมีส่วนร่วม

Locke et al. (1991) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำ ดังนี้ 1) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ๆ ทั้งในองค์กร และการนอกองค์กร 2) โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไป การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์กร ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา 3) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของคนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่อ ชัดเจน ท้าทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้ 4) การประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธผู้นำก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

Dubrin (2006) ได้กล่าวว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์กร กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย แล้วสร้าง ประเมินและตัดสินใจเลือก

Willmore (2002) ได้อธิบายถึงการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2541) เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้คือ 1) การคิดจากหลายผัสสะ (Multisensory Thinking) ได้แก่ สิ่งที่ได้รู้ได้เห็น สัมผัสด้วยหูตาจมูกลิ้นกายใจของเราเชื่อมโยงสังเคราะห์ประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 2) การสร้างแผนที่ไว้ในสมอง (Mind Mapping) ถักทอคะเนวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ แบบไขว่คว้าโดยระบุนความคึกคักแล้วระบุนปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการใช้พลังร่วมของสมองทั้งสองซีกอย่างสมดุลทั้งในส่วนการคิดวิเคราะห์และจินตนาการ 3) การคิดแล้วเขียน (Brain Writing) เป็นการระดมสมองโดยให้ผู้เข้าร่วมประชุม คิดดัง ๆ เขียนความคิดในกระดาษ แล้วช่วยกันคิดต่อยอด 4) แผนบอกเรื่องราว (Storyboarding) โดย

เขียนแนวคิดลงในกระดาษที่ติดตามทางเดินหรือห้องพักผ่อนกาแฟเพื่อให้คนอื่นร่วมแสดงทัศนะร่วมปรับปรุงแก้ไข 5) การฝึกญาณหยั่งรู้ (Intuition) เช่นฝึกสมาธิฟังดนตรีเบา ๆ ฝึกจิตด้วยการเล่นกับความคิดแบบมีสิ่งเร้าชี้นำ เช่นอักษรไขว้หมากรุกฝึกความยืดหยุ่นมีจิตใจเปิดกว้าง คิดวิเคราะห์ในแง่มุมต่าง ๆ ระบุข้อดีข้อเสียการประเมินทางเลือก จดความคิดใหม่ ๆ ที่แวบเข้ามาในสมอง 6) การวิเคราะห์ SWOT โดยอาจกรอบของเวลา 3 ช่วง คือ อดีตปัจจุบัน และอนาคตพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 7) วิเคราะห์สถานการณ์ด้วย Scenario Planning เป็นการคิดคาดคะเนอนาคตที่อาจเป็นไปได้โดยผู้เกี่ยวข้องร่วมกันระบุเล่าเรื่องหรือกำหนดเป็นฉากภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นอยู่กระบวนการคิดเป็นฉาก ๆ จะช่วยหาภาพที่ควรปฏิบัติในอนาคต 8) การประชุมร่วมกันเพื่อหาเอกลักษณ์ของข้อความที่จะเลือกเป็นวิสัยทัศน์ทำได้ 3 ระดับคือการจัดอันดับข้อความความสอดคล้องของข้อความกับเกณฑ์ความสำเร็จและความสอดคล้องของข้อความกับสภาพปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร

วีรฐมาชะศิริานนท์ (2544) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้คือ 1) ข้อมูลข่าวสาร (Information) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) องค์ความรู้ (Knowledge) ของคนในองค์กร 3) การริเริ่มไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม 4) ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร 5) การผสมผสานจินตนาการและคุณพินิจศักยภาพความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการเรียนรู้ 6) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรและแนวโน้มต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำด้วยวิธีการเชิงระบบ (System approach) 7) การกำหนดทางเลือกในการเดินไปสู่อนาคต (Scenario of the Future) ที่จะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ 8) การรวมพลังความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม (Innovative) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

ในขณะที่ เทียน ทองแก้ว (2558) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องได้รับการฝึกให้เป็นนักจินตนาการ แต่สามารถนำมาสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงได้ จึงต้องเป็นผู้ที่สะสมประสบการณ์ด้วยตนเองจากการศึกษา ค้นคว้า การดูงานนำมาประมวลเป็นความรู้ เปรียบเทียบเหตุการณ์ขององค์กรจากอดีต ปัจจุบันที่จะเชื่อมโยงไปสู่อนาคต โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และกระแสของโลกาภิวัตน์ มาตรวจสอบกับปัจจัยภายใน คือจุดแข็ง จุดอ่อน พิจารณาโอกาสและอุปสรรค กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เมื่อได้วิสัยทัศน์แล้วจะต้องหาทางเผยแพร่วิสัยทัศน์ ให้ทุกคนในองค์กรมองไปในทิศทางเดียวหรือภาพเดียวกันด้วยความพึงพอใจ เมื่อทุกคนยอมรับจะมองเห็นเป้าหมายและขอบข่ายงานที่จะทำชัดเจน และที่สำคัญคือการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จะเป็นพลังสำคัญในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามหลักการที่ว่าร่วมคิด ร่วมทำ จะนำไปสู่ผลสำเร็จ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การสร้างวิสัยทัศน์” (Formulating) หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และสามารถสรุปตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ได้ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก 2) การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย 3) การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและ 4) การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ “การเผยแพร่วิสัยทัศน์” (Articulating)

Bennis (1989) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเพียงแต่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่เพียงพอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน ในขณะที่ Davis and Thomas (1989) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้นำจะต้องมีและจะต้องสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้น ไปสู่ครูและผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลีวิสัยทัศน์นั้น เช่นเดียวกับ Licata and others (1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นนอกจากจะสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องสามารถทำให้สมาชิกยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลีวิสัยทัศน์นั้น ส่วน Caldwell and Spinks (1990) ได้ยืนยันไว้อย่างชัดเจนว่า การมีวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องกระทำให้ได้คือการทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมประจำวันภายในองค์การ ได้เป็นผลสำเร็จด้วย

Locke et al. (1991) ได้เสนอว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การใช้อุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ การเล่าเรื่องและพิธีการต่าง ๆ วิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การไว้ว่าจะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การ การเขียนบทความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การจัดทำวิดีโอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การเผยแพร่ การประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารแบบสองทางทำให้ได้ซักถามข้อสงสัยหรือใช้วิธีการย่อขนาดเอกสารที่บอกถึงวิสัยทัศน์ขององค์การให้มีขนาดเท่ากับบัตรเครดิตให้พนักงานพกติดตัวได้

Quigley (1993) ได้เสนอแนะวิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การไว้ว่าจะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การ การเขียนบทความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การจัดทำวิดีโอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การเผยแพร่ การประชุมกลุ่มย่อยซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ได้ซักถาม

ข้อสงสัยหรือใช้วิธีการย่อขนาดเอกสารที่บอกถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรให้มีขนาดเท่ากับบัตรเครดิตให้พนักงานพกติดตัวได้

Fisher (1993) กล่าวว่า ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่ (Articulate) วิสัยทัศน์เพื่อให้อื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้นที่อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่น ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนรวม ให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

Wilmore (2002) กล่าวว่า หากได้วางแผนการเดินทางเอาไว้แล้ว แต่ไม่บอกให้ผู้เกี่ยวข้องทราบว่าจะไปที่ไหน เมื่อไร เขาย่อมไม่สามารถให้ความช่วยเหลือในการเดินทางไปให้ถึงจุดหมายได้ ดังนั้นการสื่อสารให้ทุกคนทราบ รวมทั้งเชิญชวนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนรวมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจสื่อสารโดยการพูด การบอกกล่าวหรือการเขียนเป็นข้อความ

Zaccaro and Banks (2004) เสนอวิธีการจะแสดงให้เห็นผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้ นั่น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทางโดยการใช้วาทศิลป์ เช่นการใช้อุปมา การเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพ สัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ ส่วน Wilmore (2002) อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจและถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีวิธีการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการพูดเขียน และการกระทำที่เป็นแบบอย่าง

จิตติมา วรณศรี (2550) อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำเช่นเดียวกับชลาชัย นิมิบุตร (2550) อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่างและการให้รางวัลเช่นเดียวกับ ทองใบ สุดชาติ (2551) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์กรรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอนาคตที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

พิชาย รัตนดิถ ฅ ฎุเก็ด (2552) กัลว้ไว้ว้ ว้ศัยัท้ศัณ้แตกต่างจากการกำหนดทิศทางการอนาคตในรูปแบบอื่นหลายประการ กล่าวคือ วิสัยทัศน์มีความชัดเจนและมีอิทธิพลต่อจินตนาการ เป็นการเสนอวิถีทางใหม่เพื่อการปรับปรุงต่าง ๆ ที่มีอยู่ดั้งเดิมให้ดีขึ้น วิสัยทัศน์ยังมีการเชื่อมต่อระหว่างสิ่งที่พึงปรารถนากับแนวทางการปฏิบัติซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถรับรู้ได้และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นจริง หากมีการสื่อสารอย่างเหมาะสม วิสัยทัศน์จะแทรกซึมเข้าไปในอารมณ์ความรู้สึกของผู้ตามและจะเปลี่ยนสภาพจิตใจของผู้ตามให้เกิดความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนองค์การและสายใยสร้างความผูกพันที่เหนียวแน่นระหว่างผู้ตาม ผู้นำ การปฏิบัติงานและองค์การวิสัยทัศน์ที่มีการสื่อสารชัดเจนและมีจินตนาการที่ทรงพลังมีแนวโน้มทำให้ผู้ตามเข้าใจและยอมรับได้ง่าย ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น โดยการสื่อสารด้วยคำพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำขาดการสื่อสารอย่างเข้มข้น ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสารหรือการพูดและการเขียนเพื่อโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์การเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ โดยการประกาศวิสัยทัศน์ให้ทุกคนทราบถึงทิศทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสนับสนุน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การเผยแพร่วิสัยทัศน์” (Articulating) หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์การสร้าง ความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทางและสามารถสรุปตัวบ่งชี้การแสดงผลออกถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน 2) การโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ 3) การสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และ 4) การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง

2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ “การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์” (Implementing)

Sashkin (1988) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำจำเป็นต้องมีการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 2 แนวทาง คือ 1) โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบาย โครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง 2) โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมี

คุณลักษณะ 5 ประการ คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

Locke et al. (1991) ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้คือ 1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกเป็นบัญชีรายการที่ต้องปฏิบัติจริง 2) จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ 3) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด 4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกระจายอำนาจ 5) เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดีเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้ผิดพลาด 6) สร้างทีมงานที่ดีให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

Trethowan (1991) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ได้ผลดีผู้นำควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ 1) แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของตน 2) สร้างจิตผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิก 3) จัดโครงสร้างขององค์การให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) จัดหางบประมาณสนับสนุน 5) มีความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของสมาชิก และ 6) มีความจริงใจกับสมาชิกทุกคน และ Butt (1993) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ได้ใช้พฤติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ดังนี้คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองละสมาชิกในองค์การ เช่นเดียวกับ Wilmore (2002) กล่าวว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ อันได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษามารศรี สุธานี (2540) ได้เสนอการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยการแปลงวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของโรงเรียน กำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง โดยมีพื้นฐานสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

Page Wong (2000) และ Russell and Stone (2002) Zaccaro & Banks (2004) ให้ข้อคิดเห็นตรงกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่องค์กร จนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้น ได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์กรซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันดังนั้นผู้บริหารระดับสูงนอกจากจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และเผยแพร่วิสัยทัศน์แล้วทักษะที่ต้องมีเช่นเดียวกัน คือ การกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และ โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนระยะกลาง (3-5 ปี) และแผนกลยุทธ์ระยะสั้นได้ (1-2 ปี) รวมทั้งผู้บริหารระดับล่างต้องสามารถปฏิบัติตามแผนได้ทันที (1 สัปดาห์-1 ปี) ตามกรอบของระยะเวลาและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนดไว้

Hackman & Tracy (2002) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์กร รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์กร การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริงซึ่งสอดคล้องกับ

บุรุษย์ สิริมหาสาร (2548) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงเป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับ วัลลิพันธุ์ ปาทาน (2548) อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการแปลงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย โดยการปฏิบัติที่แท้จริง โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกายความคิดและความพยายามของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตมา วรรณศรี (2550) อธิบายว่าองค์ประกอบหนึ่งของวิสัยทัศน์ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา และ Fisher (1993) กล่าวว่า กระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์” (Implementing) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการการกระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างความไว้วางใจในการทำงานและมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และสามารถสรุปตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ 2) การกระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม 4) สร้างความไว้วางใจในการทำงานและ 5) มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) ที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|-------------------------------------|---|--|
| การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก การกำหนดทิศทางและเป้าหมายการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ | 1. การวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก 2. การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย 3. การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 4. การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ |
| การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ | 1. การสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน 2. การโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|--|---|--|
| | การสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง | 3. การสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ 4. การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง |
| การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ การกระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างความไว้วางใจในการทำงานและมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร | 1. การเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ 2. กระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม 4. สร้างความไว้วางใจในการทำงาน 5. มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร |

2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ “การเป็นนักสื่อสาร” (Communicator)

2.5.1 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสาร

2.5.1.1 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามแนวคิดของ Smith

Smith (1974) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการเป็นนักสื่อสารประกอบด้วย ดังนี้ มีการติดต่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน ความสามารถในการอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจน สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเจรจาต่อรองและดำเนินการปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.1.2 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามแนวคิดของ Stogdill

Stogdill (1974) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จโดยใช้ทักษะการสื่อสาร การสื่อสาร โดยการพูดต้องแสดงความคิดที่ชัดเจนใช้ภาษาที่เหมาะสมโดยปรับให้เหมาะกับผู้ฟัง มีการแสดงกิริยาท่าทางเพื่อสื่อสารอย่างเหมาะสมรวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะการฟังที่ดี

2.5.2.3 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามแนวคิด ของ Luthans

Luthans (1989) ได้เสนอแนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการวัดความมีประสิทธิภาพที่กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นผู้ที่สามารถทำให้คนในองค์กรมีผลงานดี และมีความพึงพอใจ ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับกิจกรรมเพื่อการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผ่านทักษะการสื่อสาร

2.5.2.4 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามแนวคิด ของ McEwan

McEwan (2003) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านการเป็นนักสื่อสาร โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารอย่างสรรคของผู้นำ ทั้งการพูดและการเขียน ผู้นำมีวิสัยทัศน์จึงจะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปสู่คนอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ รวมทั้งต้องฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้อื่น

2.5.2.5 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามแนวคิด ของ Drucker

Drucker (2009) กล่าวถึง แนวทางที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ดังนี้ คือ การเป็นนักสื่อสารที่ดี (A Good Communicator) การสื่อสารที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมสร้างผลงาน องค์กรที่มีระบบการจัดการข้อมูลอัตโนมัติ จะต้องสร้างโอกาสในการติดต่อสื่อสารโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.2.6 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามแนวคิด ของ Wilson

Wilson (2008) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ด้านการเป็นนักสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) เป็นนักสื่อสารที่มีทักษะการสื่อสาร 1) โดยการใช้การพูด การกำหนดวัตถุประสงค์ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการพูด 2) การเขียน การเขียนแต่ละเรื่องควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมคือ อะไร ใคร ทำไม ที่ไหน เมื่อไรและอย่างไรเขียนให้สั้นกะทัดรัดแต่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเพื่อประหยัดเวลาทั้งผู้อ่านและผู้เขียน 3) การใช้ภาษากาย การแสดงออกทางใบหน้า เช่น การยิ้มเมื่อมีความสุข สีหน้าแดงเมื่อโกรธ แววตาที่ขอความเห็นใจ เป็นต้น การแสดงลักษณะท่าทางและการใช้ภาษาท่าทางหรือร่างกาย

2.5.2.7 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ Sheninger

Sheninger (2011) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในองค์ประกอบการเป็นนักสื่อสาร ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) เป็นนักสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ (Great Communicator) ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน 2) สื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน (Communication and Community Relations) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

2.5.2.8 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ Meador

Meador (2013) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective School Leader) ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) เป็นนักฟังที่ยอดเยี่ยม (Exceptional Listener) รับฟังทุกความคิดเห็น 2) มีทักษะการสื่อสารการสื่อสารโดยการพูดต้องแสดงความคิดที่ชัดเจนใช้ภาษาที่เหมาะสมโดยปรับให้เหมาะกับผู้ฟัง มีการแสดงกิริยาท่าทางเพื่อสื่อสารอย่างเหมาะสมรวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะการฟังที่ดี

2.5.2.9 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ The American School Counselor Association and the National Association of Secondary School Principals

The American School Counselor Association and the National Association of Secondary School Principals (2013) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ 2) ใช้ช่องทางการสื่อสารแบบหลายทาง

2.5.2.10 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ Atlantic International University: AIU

Atlantic International University (2013) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการสื่อสารประกอบด้วย ดังนี้ คือ เป็นนักสื่อสาร มีความสามารถในการฟัง รับฟังเสียงของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู การสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) เป็นการสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้ชัดเจนมีโครงสร้าง เช่น การสื่อสารในรูปของคำสั่ง นโยบาย ฯลฯ โดยทั่วไปมักมีการเขียนหรือจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) เป็นการสื่อสารในลักษณะส่วนตัว มักเกิดจากสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทางส่วนตัวมากกว่าตำแหน่งหน้าที่

2.5.2.11 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ ชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพ ทองคำ

ชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพ ทองคำ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสื่อสาร ประกอบด้วย การสื่อสารและกระตุ้นให้มีผลการดำเนินการที่ดี

มีการสื่อสารกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งทำการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาแบบสองทิศทางทั้งองค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมผ่านระบบการนำองค์กร เพื่อให้ พนักงาน ผู้ส่งมอบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม นำไปปฏิบัติ ผู้นำที่มีประสิทธิผล จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่ชัดเจน 4 ประการ คือ 1) Community สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่หลากหลาย ทั้งยังมีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่กว้างขวาง 2) Authenticity เป็นคนจริง ทั้งรู้จริงในสิ่งที่ทำ จริงใจกับตนเองและผู้คนรอบรอบ จริงจังกับการกิจที่รับผิดชอบอย่างสูงสุด 3) Significant สร้างความรู้สึกลับต่อนตนเองแก่ลูกทีม ทำให้เขารู้สึกว่าเป็นคนสำคัญเสมอ 4) Excitement มีพลังในตัวเองสูง กระตือรือร้นมีชีวิตชีวา สร้างความแปลกใหม่ตื่นใจแก่ทีมงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีชีวิตชีวาโดยสรุปแล้วผู้นำที่มีประสิทธิผล คือผู้ที่สามารถกระตุ้นหัวใจให้ทีมงานร่วมสร้างผลลัพธ์ความสำเร็จที่เป็นเลิศร่วมกัน

2.5.2.12 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ สถาบันแพคริม

สถาบันแพคริม (2557) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสร้างความสำเร็จสู่องค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถสร้างชัยชนะส่วนตนนั่นคือ ความสามารถในการสร้างวินัยและความเชี่ยวชาญในฐานะผู้นำ และชัยชนะส่วนรวม อันได้แก่การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นหรือผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสื่อสาร เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา หมายถึง ใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เอาชนะอุปสรรคในการสื่อสาร เข้าอกเข้าใจผู้อื่น สื่อสารความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.2.13 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ ไรย์วินท์ บุญสวัสดิ์

ไรย์วินท์ บุญสวัสดิ์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสำหรับผู้นำแห่งอนาคต ด้านการเป็นนักสื่อสาร ประกอบด้วย ดังนี้ คือเข้าใจผู้อื่นก่อน ก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (seek first to understand, then to be understood): ผู้นำแห่งอนาคตต้องสามารถสื่อสารกับผู้อื่นแบบหวังผลสำเร็จได้เพื่อให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นจึงต้องมีความสามารถเป็นผู้รับฟังที่ดี (วณะและอวัจนภาษา) ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดประสิทธิผลตามที่ตนต้องการ

2.5.2.14 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ ระวีวรรณ ประกอบผล

ระวีวรรณ ประกอบผล (2540) ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบสื่อสาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้ส่งข้อมูลข่าวสาร (Sender) 2) ผู้รับข้อมูลข่าวสาร (receiver) 3) ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) 4) สัญลักษณ์ต่าง ๆ (Symbols) 5) มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) 6) มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form)

2.5.2.15 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการสื่อสาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้ส่งข่าวสาร (Sender) 2) ผู้รับข่าวสาร (Receiver) 3) ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) 4) เสียงรบกวน (Noise) 5) ข้อมูลป้อนกลับในการสื่อสาร (Feedback in Communication) 6) สถานการณ์และปัจจัยองค์การ (Situational and Organizational Factors)

2.5.2.16 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ ชัยเลิศ พิชิตพรชัย

ชัยเลิศ พิชิตพรชัย (2550) ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) 2) ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) 3) มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form) การสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) เป็นการสื่อสารที่ปราศจากการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้รับสาร โดยทั่วไปจะอยู่ในรูปของนโยบาย คำสั่ง การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์การ เป็นต้นการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบสนองซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนและถูกต้องร่วมกัน

2.5.2.17 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารตามทัศนะของ จิติมา วรรณศรี

จิติมา วรรณศรี (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการส่งและรับข้อมูลข่าวสาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ อันได้แก่ การมีทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการเขียนและการใช้ภาษา ท่าทาง 2) ใช้ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้ส่งสารเลือกใช้ในการสื่อสารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อันได้แก่ การพูด การเขียนหรือการแสดงออกด้วยการกระทำ 3) มีรูปแบบการสื่อสาร หมายถึง ลักษณะของการสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการประสานงานที่ดี ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีโอกาสเป็นผู้ส่งและผู้รับข้อมูล โดยผู้ส่งสารให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสาร (Communicator) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 17 แหล่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้

เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน 2) มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ 3) มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4) เป็นนักสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ (Great Communicator) มีทักษะในการสื่อสารในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

2. ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสื่อสารโดยใช้การพูด การเขียน การใช้ภาษากาย 3) เป็นนักฟังที่ยอดเยี่ยม (Exceptional Listener) รับฟังทุกความคิดเห็น 4) เป็นนักสื่อสาร มีความสามารถในการฟัง รับฟังเสียงของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู 5) การสื่อสารที่ตรงไปตรงมาแบบสองทิศทางทั้งสององค์กร 6) ใช้การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form) ได้แก่ 1) กิจกรรมเพื่อการสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา 2) มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของผู้นำ 3) การสื่อสารที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมสร้างผลงาน 4) สื่อสารและความสัมพันธ์กับชุมชน 5) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ 6) การสื่อสารและกระตุ้นให้มีผลการดำเนินการที่ดี 7) สื่อสารกับผู้อื่นแบบหวังผลสำเร็จ

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 3 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 4 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสาร

| องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสาร | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 1. มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form) | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. ไร้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. ผู้ส่งข้อมูลข่าวสาร (Sender) | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. ผู้รับข้อมูลข่าวสาร (Receiver) | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. สัญลักษณ์ต่างๆ (Symbols) | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | |
| 7. เสียงรบกวน (Noise) | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| 8. ข้อมูลป้อนกลับในการสื่อสาร (Feedback in Communication) | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| 9. สถานการณ์และปัจจัยของการ (Situational and Organizational factors) | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| รวม | | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 6 | 3 | 3 | 3 | 42 |

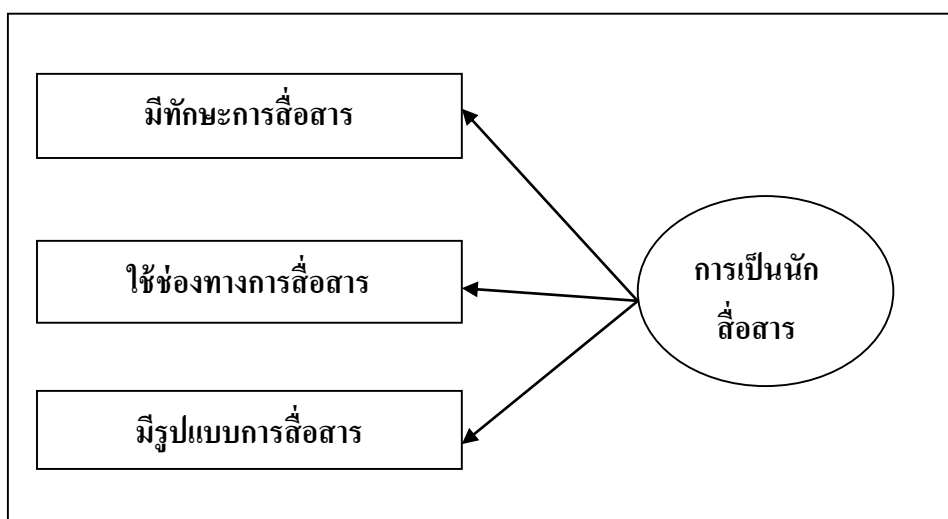
จากตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารพบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 9 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสารในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 11 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสาร ได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)

องค์ประกอบที่ 2 ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel)

องค์ประกอบที่ 3 มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสารได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสารที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) 2) ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) และ 3) มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form)

2.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ “มีทักษะการสื่อสาร”(Communication Skill)

Lunenburg & Ornstein (1991) ได้กล่าวถึงวิธีที่จะสร้างเสริมให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพว่า การสื่อสารโดยการพูดต้องแสดงความคิดที่ชัดเจนใช้ภาษาที่เหมาะสมโดยปรับให้เหมาะกับผู้ฟัง มีการแสดงกิริยาท่าทางเพื่อสื่อสารอย่างเหมาะสมรวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะการฟังที่ดี

Jablin et al. (1994) ได้อธิบายความสามารถด้านการสื่อสาร คือพฤติกรรมที่แสดงถึงทักษะทางด้านการสื่อสารที่บุคคลมีและพร้อมที่จะนำมาใช้ในกระบวนการสื่อสาร เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสื่อสารได้ ตัวอย่างทักษะการสื่อสาร ได้แก่ ทักษะการแนะนำ การชักจูง การสอน การสัมภาษณ์ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเขียน การฟัง

Nanus (1998) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเตรียมผู้การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียน ผู้นำมีวิสัยทัศน์จึงจะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปสู่คนอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ รวมทั้งต้องฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้อื่น การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้นผู้ส่งสารต้องมีทักษะหรือความสามารถที่จะทำให้ผู้รับสารเข้าใจตรงกับความต้องการของผู้ส่งสาร โดยในการสื่อสารทั่วไปทั่วไปมักใช้การพูด การฟัง การเขียนและการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด (Nonverbal Communication)

นางลักษณ์ ศรีอัยฎาพร เจริญงาม (2541) ได้สรุปแนวความคิดจากนักวิชาการในประเทศตะวันตกหลายท่าน พบว่าองค์ประกอบด้านทักษะการสื่อสาร ประกอบด้วยความสามารถทางด้านการให้การชี้แนะ ให้ข้อมูลย้อนกลับและคำแนะนำ จัดเตรียมและสืบค้นข้อมูล มีทักษะในการเขียน การฟัง ตลอดจนโน้มน้าวใจผู้อื่น

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543) ได้ศึกษาและนำเสนอมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาแห่งชาติของประเทศอังกฤษ ในด้านทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารและสถานศึกษาประการหนึ่ง คือ ทักษะในการสื่อสาร อันหมายถึงความสามารถในการอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจน และสามารถเข้าใจทัศนะของบุคคลอื่น โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถดังนี้ (1) สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้รับข่าวสารที่หลากหลาย (2) สามารถเจรจาต่อรองและดำเนินการปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ (3) สามารถบริหารระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (4) เป็นประธานในการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ (5) สามารถพัฒนา รักษาและใช้เครือข่ายสื่อสารที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พุกภัย (2545) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพว่า การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้หลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นบรรยากาศแบบเปิดหรือแบบปิด การติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ รวมทั้งการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) ได้นำเสนอคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมืออาชีพจากการสรุปงานวิจัย 10 ประการ ซึ่งประการหนึ่งก็คือ การมีความสามารถและทักษะในการเข้าสังคม (Social Skill and Abilities) อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน ซึ่งการสื่อสารเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำขาดไม่ได้ เพราะการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หากไม่มีการสื่อสารสมาชิกในกลุ่มย่อมไม่ทราบว่าผู้นำต้องการทำอะไร เมื่อไรและอย่างไร การสื่อสารจะรวมไปถึงการพูด การเขียนและภาษากาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้กล่าวถึงการสื่อสารในองค์กรหนึ่ง ๆ สามารถกระทำได้หลากหลายวิธีขึ้นกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ และการติดต่อสื่อสารถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับการทำหน้าที่ทางบริหารมาก เพราะแม้จะมีวิสัยทัศน์หรือยุทธศาสตร์ที่ดีเยี่ยมเพียงใด หากขาดการสื่อสารที่ดีแล้ว ก็ยากจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ กนกอร สมปราษฎย์ (2548) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร บุคลากรต้องการสื่อสารความรู้สึก ความคิดและข้อมูลให้ผู้นำระดับสูงรับรู้ ผู้นำระดับสูงก็ประสงค์จะให้บุคลากรตระหนักถึงแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และหน้าที่สำคัญของการสื่อสารในระดับบริหารที่มีประโยชน์ในการจัดการ ได้แก่ 1) เป็นเครื่องมือในการควบคุมคนและงานภายในองค์กรและสาธารณชนภายนอกองค์กร 2) ช่วยจัดหาข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการประสานงานของฝ่ายจัดการทั้งหลาย 3) จัดหาข้อมูลที่ต้องการประกอบการตัดสินใจ 4) ช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีระบบ มีการบันทึกและรายงานได้อย่างมีระเบียบ และ 5) เป็นแกนสำคัญของความร่วมมือในการทำงานในองค์กร การสื่อสารเป็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่มและองค์กร และผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำย่อมมีงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมากมาย แต่ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามจะไม่พบกับความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และแม้แต่การตัดสินใจใด ๆ ก็ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ หากปราศจากการสื่อสารที่เพียงพอและเหมาะสม การสื่อสารคือหัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งผลจากการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เวลาของ

ผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารใช้เวลาร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมดในการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารที่เหนือกว่างานอื่นใดทั้งหมด

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “มีทักษะการสื่อสาร” (Communication Skill) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการพูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย การพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น และการเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตามวัตถุประสงค์ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้และสามารถสรุปตัวบ่งชี้มีทักษะการสื่อสาร ได้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การพูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย 2) การพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น และ 3) การเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตามวัตถุประสงค์

2.7 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ “ใช้ช่องทางการสื่อสาร”(Communication Channel)

Szilagyi & Wakkace (1990) ได้อธิบายถึงการใช้อุปกรณ์สื่อสารเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร (Improving Organizational Communication) โดยการใช้อุปกรณ์สื่อสารหลายวิธี (Parallel Channels and Repetition) การใช้วิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารหลายวิธี ทำให้การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องยิ่งขึ้น เช่น มีการส่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว และยังมีการประชุมและสั่งการด้วยวาจาและใช้อุปกรณ์สื่อสารอย่างไม่เป็นทางการด้วย ก็จะทำให้การสื่อสารถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ระวีวรรณ ประกอบผล (2540) ได้กล่าวถึงการใช้อุปกรณ์สื่อสารนั้น ควรต้องใช้สื่อและภาษาธรรมดา เข้าในธรรมชาติของผู้ส่งและผู้รับการสื่อสารใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในสาระการสื่อสาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) กล่าวว่าไว้ว่า การสื่อสารแบบสองทางจะสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติกิจกรรมในองค์กรมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้ได้ใกล้ชิด ซึ่งทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะใช้ช่องทางการสื่อสาร โดยการเลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมการแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร และการใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น สอดคล้องกับศักดิ์ไทยสุรกิจบวร (2549) กล่าวว่า วิธีการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีควรใช้วิธีที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการรับรู้บุคคล สิ่งแวดล้อม ระยะเวลา การสื่อสารที่ดีควรเป็นแบบ 2 ทาง คือเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ให้ข้อมูลและผู้รับ ข้อมูลมีโอกาสส่งสารและรับสาร

บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์ (2547) กล่าวถึง ช่องทางการสื่อสารหรือวิธีการที่ใช้เพื่อส่งสารไปยังผู้รับแบบดั้งเดิมคือ การพูดและการเขียน แต่ในปัจจุบันมีช่องทางการสื่อสารสำหรับองค์กรสมัยใหม่คือ ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีจำนวนและประสิทธิภาพมากขึ้น การเลือกใช้ช่องทางการ

เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ข้อความและผู้รับสารย่อมส่งผลให้การสื่อสารเกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ วิธีการสื่อสารมีดังนี้

1) การสื่อสารด้วยการพูด ช่องทางนี้เป็นการสื่อสาร โดยการสนทนาแบบเผชิญหน้า การสนทนาทางโทรศัพท์หรือการประชุม ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้ตอบกลับ ถามคำถาม วิพากษ์วิจารณ์ได้ทันทีทันใด นอกจากปฏิบัติการโต้ตอบที่เป็นคำพูดแล้วยังได้เห็นภาษากายของแต่ละฝ่ายที่จะทำให้การสื่อสารและผู้รับสารมากขึ้น ดังนั้นหากผู้ส่งสารมีจุดมุ่งหมายเพื่อเข้าถึงการตัดสินใจหรือส่งเสริมการแก้ปัญหาจึงควรเลือกการสื่อสารด้วยการพูด ซึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

2) การสื่อสารด้วยการเขียน ช่องทางการใช้เมื่อไม่ต้องการการตอบกลับทันทีทันใดและใช้ใน โอกาสที่ผู้ส่งสารต้องการสื่อสารกับผู้รับสารกลุ่มใหญ่และอยู่ต่างสถานที่หรือกระจัดกระจาย และต้องการลดโอกาสจะเกิดการบิดเบือนเมื่อข้อความผ่านจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งด้วยวาจา อีกทั้งการสื่อสารด้วยการเขียนควรใช้เมื่อข้อความมีรายละเอียด ซับซ้อน และต้องมีการวางแผนอย่างระมัดระวัง ซึ่งมีหลายแบบ เช่น จดหมาย บันทึกรายงาน ข้อเสนอ เป็นต้น

3) การสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ ช่องทางนี้สามารถใช้ในการสื่อสารโดยอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การสื่อสารด้วยการพูดแบบเผชิญหน้ากันเปลี่ยนมาเป็นข้อความที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมทางโทรศัพท์ การประชุมทางไกล การใช้วิดีโอเทป โทรทัศน์วงจรปิด เป็นต้น ในทำนองเดียวกันข้อความที่เขียนอาจเปลี่ยนมาใช้คอมพิวเตอร์ การส่งแฟกซ์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งการสื่อสารด้วยช่องทางนี้จะเป็นประโยชน์เมื่อผู้ส่งสารต้องการความรวดเร็วเมื่ออยู่ห่างไกลจากผู้รับสาร ต้องการชนะอุปสรรคเกี่ยวกับเวลา และเมื่อผู้ส่งสารต้องการเข้าถึงผู้รับกลุ่มใหญ่ และอยู่กระจัดกระจาย รวมทั้งการเข้าถึงเป็นการส่วนตัว

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ใช้ช่องทางการสื่อสาร” ได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการเลือกใช้อ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร การแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร และการใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้และสามารถสรุปตัวบ่งชี้ใช้ช่องทางการสื่อสารได้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเลือกใช้อ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร 2) การแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร และ 3) การใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น

2.8 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ “มีรูปแบบการสื่อสาร” (Communication Form)

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญต่อองค์การเพราะความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบในองค์การต้องอาศัยการสื่อสาร ประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แบบของการสื่อสารเป็นการสะท้อนพฤติกรรมของคน ดังนั้นการเรียนรู้และวิเคราะห์แบบของการสื่อสารจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารให้สูงขึ้น ซึ่งในองค์กรจะมีการติดต่อสื่อสารหลายลักษณะ จำแนกตามลักษณะการใช้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) การสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) เป็นการสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้ชัดเจนมีโครงสร้าง เช่น การสื่อสารในรูปของคำสั่ง นโยบาย ฯลฯ โดยทั่วไปมักมีการเขียนหรือจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

2) การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) เป็นการสื่อสารในลักษณะส่วนตัว มักเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในทางส่วนตัวมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ จุดเด่นคือ มีความรวดเร็วในการสื่อสารแต่ข้อมูลข่าวสารอาจมีความผิดพลาดได้ โดยทั่วไปมักอยู่ในรูปของคำพูด เช่น การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฯลฯ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอาจเริ่มต้นด้วยการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ แล้วจึงสื่อสารแบบเป็นทางการในภายหลังหรือกระทำควบคู่กันไป ซึ่งจะได้ทั้งความรวดเร็วจากการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ และความถูกต้องสมบูรณ์จากการสื่อสารแบบเป็นทางการ และเมื่อจำแนกตามทิศทางการสื่อสาร สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) การสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) เป็นการสื่อสารที่ปราศจากการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้รับสาร โดยทั่วไปจะอยู่ในรูปของนโยบาย คำสั่ง การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กร เป็นต้น

2) การสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบสนองซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนและถูกต้องร่วมกัน การสื่อสารสองทางนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะ รับฟังข้อโต้แย้งหรือคำถามจะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน

หากจำแนกตามช่องทางเดินของข่าวสารแล้ว สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1) การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงลงไปยังผู้ที่อยู่ตำแหน่งต่ำกว่า มักอยู่รูปของคำสั่ง นโยบาย การชี้แจงการปฏิบัติงาน คำเตือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการสื่อสารจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่าไปยังผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มักเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงาน การแจ้งปัญหา การเสนอแนะความคิดเห็น การยื่นข้อเรียกร้อง เป็นต้น ซึ่งการบริหาร

สมัยใหม่จะให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะมีส่วนช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

3) การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารระหว่างผู้มีตำแหน่งเสมอกันหรือใกล้เคียงกันในสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว มักจะเป็นการขอคำแนะนำและข้อมูล หรือเป็นการประสานงานแบบไม่เป็นทางการหรือประสานงานระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เสนาะ ดิยาว (2541) เสนอรูปแบบการสื่อสารเป็น 5 ประเภท ดังนี้ คือ 1) การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงลงไปยังผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า มักเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่เป็นคำสั่ง นโยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น 2) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการส่งข้อมูลจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่าไปยังบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า มักเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่เป็นการรายงานผลการปฏิบัติงาน การแจ้งปัญหา การเสนอแนะความคิดเห็น การร้องทุกข์ เป็นต้น 3) การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันขององค์กร อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน มีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ซึ่งมักใช้เพื่อการประสานงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน การสร้างความเข้าใจและขจัดข้อขัดแย้ง มักทำในรูปแบบการประชุม การคุยระหว่างพนักงาน การทำกิจกรรมทางสังคม 4) การสื่อสารในแนวไขว้ (Cross-channel Communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่อยู่คนละหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานซึ่งเป็นการข้ามหน้าที่กัน บุคคลที่ติดต่อกันอาจอยู่ในตำแหน่งเท่ากันหรือต่างกันได้ 5) การสื่อสารส่วนบุคคล (Personal Communication) เป็นการสื่อสารกับบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เป็นการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ ไม่มีรูปแบบ มีการเปลี่ยนแปลงตลอด อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญซึ่งเกิดขึ้นได้รวดเร็วและกระจายทั่วทั้งองค์กร มีอิทธิพลต่อองค์กรมาก

วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545) ให้ทัศนะว่าการติดต่อสื่อสารสามารถทำได้หลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นบรรยากาศแบบเปิดหรือแบบปิด การติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ รวมทั้งการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทางต่อมา วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) อธิบายถึงการติดต่อสื่อสารในองค์กรสามารถจำแนกได้สองลักษณะคือ 1) การติดต่อสื่อสารในแนวตั้ง (Vertical Communication) ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานต่างระดับกันตั้งแต่สองระดับขึ้นไปซึ่งอาจจำแนกได้สองลักษณะคือ การติดต่อสื่อสารจากระดับสูงสู่ระดับล่าง (Downward) ส่วนใหญ่จะเป็นแนว

ปฏิบัติการทำงาน นโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงานและข้อมูลย้อนกลับ การติดต่อสื่อสารจากระดับล่างสู่ระดับสูง (Upward) ส่วนใหญ่เป็นการประชุมกับผู้บริหารระดับของตนเอง การบันทึกและรายงานการให้ข้อเสนอแนะ การร้องทุกข์ และการสำรวจทัศนคติของพนักงาน

2) การติดต่อสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) อาจเกิดขึ้นภายในหน่วยงานเดียวกันหรือระหว่างหน่วยงาน ซึ่งเกิดได้จากการประชุม การรายงาน การบันทึก การโทรศัพท์ และการพูดต่อหน้า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการติดต่อสื่อสารในแนวนอนนี้ประมาณ 3/4 ของเวลาในการติดต่อสื่อสารของเขาทั้งหมด และส่วนมากจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน การแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งการติดต่อสื่อสารทั้งในแนวตั้งและแนวนอนจัดเป็นการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) ที่เกิดขึ้นตามสายการบังคับบัญชา หรือระหว่างหน่วยงาน และในองค์กรหนึ่ง ๆ ยังมีการติดต่อสื่อสารอีกลักษณะหนึ่งเกิดขึ้นเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างตัวบุคคล ไม่เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชาหรือตำแหน่งงาน เรียกว่า การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) ในการบริหารองค์การผู้บริหารควรคำนึงถึงการติดต่อสื่อสารหลายช่องทาง (Multiple Channels) เน้นทั้งการติดต่อสื่อสารทั้งในแนวตั้งและในแนวนอน

การดี อนันตนาวิ และ พงศกมล พงศกมล (2557) ได้ศึกษารูปแบบการสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดขนาดใหญ่พิเศษที่ประสบความสำเร็จ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นรูปแบบการสื่อสารเชิงพฤติกรรมแบบผสมผสาน ในลักษณะ ได้แก่ การสื่อสารแบบมีชีวิตชีวา (Spirited) ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารเพื่อบริหารจัดการ โรงเรียน การสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจ (Considerate) ในสถานการณ์ที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์หรือการสร้างบรรยากาศและการสื่อสารแบบมีระเบียบวินัย (Systematic) ผู้บริหารนำมาใช้เฉพาะเพื่อการชี้แจง ตรวจสอบ และย้ำเตือนความจำผ่านสื่อต่างๆ มีโครงสร้างและกระบวนการสื่อสารภายในโรงเรียนในลักษณะการสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward Communication) จากฝ่ายบริหารลงมาสู่ฝ่ายปฏิบัติงาน มีตัวเชื่อม (Liaison) ทำหน้าที่ส่งผ่านข่าวสาร ไปสู่ผู้รักษาประตู (Gatekeeper) ซึ่งเป็นผู้นำการกระจายข่าวสาร ภายในฝ่ายงานในรูปแบบของการสื่อสารแบบเถาองุ่น (Grapevine) และมีการสรุปการชี้แจงคำสั่งกลับขึ้นไปสู่ฝ่ายบริหารด้วยรูปแบบการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward Communication) ทั้งยังมีการชี้แจงคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านหนังสือและสื่อเทคโนโลยีที่โรงเรียนได้นำมาใช้

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “มีรูปแบบการสื่อสาร” ได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารโต้ตอบได้ การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็น

ทางการ และการใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทางซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้และสามารถสรุปตัวบ่งชี้ที่มีรูปแบบการสื่อสารได้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารโต้ตอบได้ 2) การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และ 3) การใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือหลายช่องทาง

จากผลการศึกษาค้นคว้าตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสื่อสาร 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) 2) ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) และ 3) มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form) ที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเป็นนักสื่อสาร

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|---|---|--|
| 1. มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการพูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย การพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น และการเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตามวัตถุประสงค์ | 1. การพูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย 2. การพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น 3. การเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตามวัตถุประสงค์ |
| 2. ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึงความสามารถในการเลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร การแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร และการใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น | 1. การเลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร 2. การแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร 3. การใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น |

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|--|--|---|
| 3. มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึงความสามารถในการใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสาร สามารถโต้ตอบได้ การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และความสามารถในการใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง | 1. การใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบได้ 2. การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3. การใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง |

2.9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ “การเป็นนักสร้างความร่วมมือ” (Collaborator)

2.9.1 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ (collaborator)

2.9.1.1 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามทัศนะของ Covey

Covey (1989) กล่าวถึง การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือนั้น ประกอบด้วย 1) การสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ 2) มีความเข้าใจผู้อื่นและเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล แล้วจะให้คุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการใช้ความต่างนั้นมาผนึกพลัง 3) ประสานความต่างได้

2.9.1.2 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามแนวคิดของ McEwan

McEwan (2003) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือนั้น ประกอบด้วย 1) สร้างความแรงร่วมใจในการทำงาน 2) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 3) สร้างทีมงานและระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายร่วมกัน บุคคลที่ทำงานเป็นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อผลสำเร็จของงานเดียวกัน 4) ร่วมมือกับชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

2.9.1.3 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามแนวคิด ของ Wilson

Wilson (2008) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือนั้น ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) เป็นนักความร่วมมือ (Collaborator) ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน

เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และ 2) เป็นผู้มีแรงจูงใจ (Motivator) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติ ขกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

2.9.1.4 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามแนวคิด ของ Bezon

Bezon (2015) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการเป็นนักสร้างร่วมมืออนั้น ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) การสร้างความ สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร และ 2) สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม 3) การสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง 4) การส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน 5) การสร้างความแข็งแกร่งในองค์กร 6) การสร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ 7) เชื่อมมั่นและไว้วางใจ 8) เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

2.9.1.5 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามแนวคิด ของสุธิพนาวาร

สุธิ พนาวาร (2552) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการเป็นนักสร้างร่วมมืออนั้น ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) ดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิผล แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและ 2) คิดและพูดคำว่า “เรา”สร้างร่วมมือและทีมงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2.9.1.6 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามแนวคิด ของของ ชัยยุทธ เลิศพาชิน และสุเทพ ทองคำ

ชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพ ทองคำ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสร้างร่วมมืออนั้น ประกอบด้วย คือ 1) Significant สร้างความรู้สึกนับถือตนเองแก่ลูกทีม ทำให้เขารู้สึกว่าเป็นคนสำคัญเสมอ 2) Excitement มีพลังในตัวเองสูง กระตือรือร้นมีชีวิตชีวา สร้างความแปลกใหม่ตื่นใจแก่ทีมงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีชีวิตชีวาโดยสรุปแล้ว ผู้นำที่มีประสิทธิผล คือผู้ที่สามารถกระตุ้นจูงใจให้ทีมงานร่วมสร้างผลลัพธ์ความสำเร็จที่เป็นเลิศร่วมกัน

2.9.1.7 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามแนวคิด ของประคัลภ์ ปัทมพลังกูร

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2010) ได้ศึกษาภาวะผู้นำนั้น พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ และสามารถนำองค์กร นำคน ให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และพบว่าผู้นำที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลด้านการเป็นนักสร้างร่วมมืออนั้น ประกอบด้วย ดังนี้ 1) ผู้นำที่ดีจะต้องกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม 2) สร้างทีมงานได้ 3) สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้

2.9.1.8 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามทัศนะของนงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์

ลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2557) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือ นั้น ประกอบด้วย คือผู้นำที่นำทีมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อถือศรัทธาและมั่นใจ ไว้วางใจในตัวผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะเขาจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ และศรัทธาจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพราะพวกเขาจะร่วมมือทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถสร้างความไว้วางใจได้ มีความมั่นคงทางอารมณ์ คือ เป็นคนที่มีความฉลาดในการควบคุมอารมณ์ของตนได้เป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น การรู้จักตนเองและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างแน่ว ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลย่อมสามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในปัจจุบัน ขณะเดียวกันก็เตรียมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงภายนอกอยู่เสมอ

2.9.1.9 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามทัศนะของสถาบันแพคริม

แพคริม (2557) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือ นั้น ประกอบด้วย 1) คิดแบบ ชนะ-ชนะ หมายถึง สร้างความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูง สร้างทีมที่มีประสิทธิผล ใช้ทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ 2) สนึกพลังประสานความต่าง หมายถึง การใช้ความแตกต่างให้เกิดประโยชน์ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น ให้ความสำคัญกับความแตกต่าง สร้างจุดแข็งจากความต่าง

2.9.1.10 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามทัศนะของ ไรย์วินท์ บุญสวัสดิ์

ไรย์วินท์ บุญสวัสดิ์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสำหรับผู้นำแห่งอนาคต ด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือ นั้น ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) คิดแบบ ประโยชน์ร่วมกัน (All Win Thinking): การอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีความร่วมมือในการทำงาน สามัคคีไปสู่เป้าหมายร่วมกัน จะเกิดเป็นจริงขึ้นเมื่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด) อยู่ในสถานะสมดุลของประโยชน์ร่วมกัน (Win-Win Situation) 2) การสร้างความร่วมมือ (Collaboration): การขับเคลื่อนภารกิจงานใด ๆ ให้ประสบผลสัมฤทธิ์จะต้องอาศัยทักษะ ความรู้ที่หลากหลายจากบุคคลต่าง ๆ ดังนั้นการประสานความหลากหลายและแตกต่างระหว่างบุคคลในทีมงานให้ไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน (Alignment) จึงมีความสำคัญ ผู้นำแห่งอนาคตจะต้องสามารถประสานพลังความร่วมมือ (Synergy) ให้เกิดขึ้นในทีมงาน

2.9.1.11 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2015) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) การมีส่วนร่วม 2) การทำงานเป็นทีม บริหารความแตกต่างให้มีความลงตัว 3) การประสานงาน 4) สัมพันธภาพที่ดี

2.9.1.12 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามทัศนะของสถาบันไอเอพีดี

สถาบันไอเอพีดี (2558) ได้กล่าวการขับเคลื่อนภารกิจงานใด ๆ ให้ประสบผลสัมฤทธิ์จำเป็นต้องอาศัยส่วนผสมของทักษะ ความรู้ ความชำนาญที่หลากหลายจากบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมมือกันอย่างประสานสอดคล้องเป็นหนึ่งในเป้าหมายเดียวกัน งานนั้นจึงจะสำเร็จอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ได้ผู้บริหารที่เป็นนักสร้างพลังความร่วมมือ (Collaborative Leader) จะสามารถดึงเอาจุดแข็งของตนเองไปประสานกับจุดแข็งของคนอื่น ๆ ในทีมและในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถสูงสุดในการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น (Better Results) และนำทีมให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (Greater Success) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) การทำงานเป็นทีม การประสานความหลากหลายและแตกต่างระหว่างบุคคลในทีมงาน 2) การลดความขัดแย้งแบบที่จะทำงานประสิทธิภาพการทำงาน 3) การสร้างความไว้วางใจ (Trust) ในทีมงาน

2.9.1.13 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือตามทัศนะของสมิต ศักดิ์ชูกร

สมิต ศักดิ์ชูกร (2557) กล่าวถึง การเป็นนักสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกต้องงานตรงกันด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และทำความเข้าใจถึงผลงานที่จะเป็นประโยชน์ร่วมกัน การชักจูงให้เห็นประโยชน์ของส่วนรวมอาจใช้ไม่ได้กับคนบางคน จึงต้องชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ทางอ้อมที่ผู้เกี่ยวข้องในการประสานงานจะได้รับด้วย 2) ผูกมิตรไมตรีต่อกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยวิธีให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จให้จงได้และย้ำให้เห็นว่าเป็นความสำเร็จร่วมกัน 3) แนะนำกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันมีความสามารถทัดเทียมกันด้วยการพิจารณาความสามารถของผู้ร่วมปฏิบัติในการประสานงาน ทั้งด้านความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถเฉพาะด้านหรือความถนัดในงาน และให้ข้อแนะนำที่จะเป็นทางทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความสามารถในระดับเดียวกัน

หรือใกล้เคียงกัน เพื่อจะได้ทำงานไปด้วยกันได้ 4) มีการสื่อสารที่ดี ทำให้ด้วยการประสบการณ์ร่วมกันหรือสร้างสถานะคล้ายคลึง ด้วยการร่วมกันคิดหากสามารถร่วมวางแผนปฏิบัติการด้วยกัน ตั้งแต่ต้นก็จะช่วยให้มีกรอบแห่งการอ้างอิง (Frame of Reference) ร่วมกันทำงานอยู่ในวงประสบการณ์ที่มีสถานะคล้ายคลึงกัน 5) เพิ่มความใกล้ชิด ทำให้มีการพบปะหรือกันอยู่เสมอ เพื่อให้ไว้วางใจกัน เพราะความใกล้ชิด จะช่วยให้ได้และเปลี่ยนความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้สึกถึงกันยิ่งใกล้ชิดกันมากเท่าใดก็จะเกิดความเข้าใจและรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้น ถ้ามีความหวังดีต่อกัน มีเจตนาที่บริสุทธิ์และจริงใจก็จะเพิ่มความ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ (Collaborator) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 13 แห่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม (Team Work) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ให้โอกาสคนอื่นเท่าเทียมกัน 2) มีความเข้าใจผู้อื่นและเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล แล้วจะให้คุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการใช้ความแตกต่างนั้นมาสนับสนุน 3) ประสานความต่างได้ 4) สร้างทีมงานและระดมทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน 6) การสร้างความแข็งแกร่งในองค์กร 7) การสร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ 8) เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน 9) Excitement มีพลังในตัวเองสูง กระตือรือร้นมีชีวิตชีวา สร้างความแปลกใหม่ตื่นใจแก่ทีมงาน 10) ผู้นำที่ดีจะต้องกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม 11) สร้างทีมงานได้ 12) สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้ 13) ผู้นำที่นำทีมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 14) สร้างทีมที่มีประสิทธิผลสนับสนุนประสานความต่าง หมายถึง การใช้ความแตกต่างให้เกิดประโยชน์ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น ให้ความสำคัญกับความแตกต่าง สร้างจุดแข็งจากความต่าง 15) การประสานความหลากหลายและแตกต่างระหว่างบุคคลในทีมงานให้ไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน (Alignment) 16) การทำงานเป็นทีม การประสานความหลากหลายและแตกต่างระหว่างบุคคลในทีมงาน

2. การมีส่วนร่วม (Participant) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ร่วมมือกับชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 2) สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

3. เป็นผู้มีแรงจูงใจ (Motivator) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร 2) ชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน

4. ความไว้วางใจ (Trust) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) เชื่อมมั่นและไว้วางใจ 2) Significant สร้างความรู้สึกนับถือตนเองแก่ลูกทีม ทำให้เขารู้สึกว่าเป็นคนสำคัญเสมอ 3) เชื่อถือศรัทธาและมั่นใจ ไว้วางใจ 4) คิดแบบ ชนะ-ชนะ หมายถึง สร้างความสัมพันธ์ที่มีความไว้วางใจซึ่งกัน 5) การสร้างความไว้วางใจ (Trust) ในทีมงาน

5. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง 2) สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีชีวิตชีวา

6. การสร้างสัมพันธภาพ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ผูกมิตรไมตรีต่อกัน 2) การเพิ่มความใกล้ชิด

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 6 รายการข้างต้นและจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.6 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ

| องค์ประกอบของ การเป็นนักสร้างความร่วมมือ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. การทำงานเป็นทีม (Team Work) | ✓ | 1 | Covey (1989) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. การมีส่วนร่วม (Participant) | ✓ | 2 | McEwan (2003) | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. ความไว้วางใจ (Trust) | | 3 | Wilson (2008) | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. เป็นผู้มีแรงจูงใจ (Motivator) | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. การประสานงาน | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. การสร้างสัมพันธภาพ | | | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. การสร้างเครือข่าย (Network) | | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. การลดความขัดแย้ง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. การสื่อสารที่ดี | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| รวม | | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |

รวม

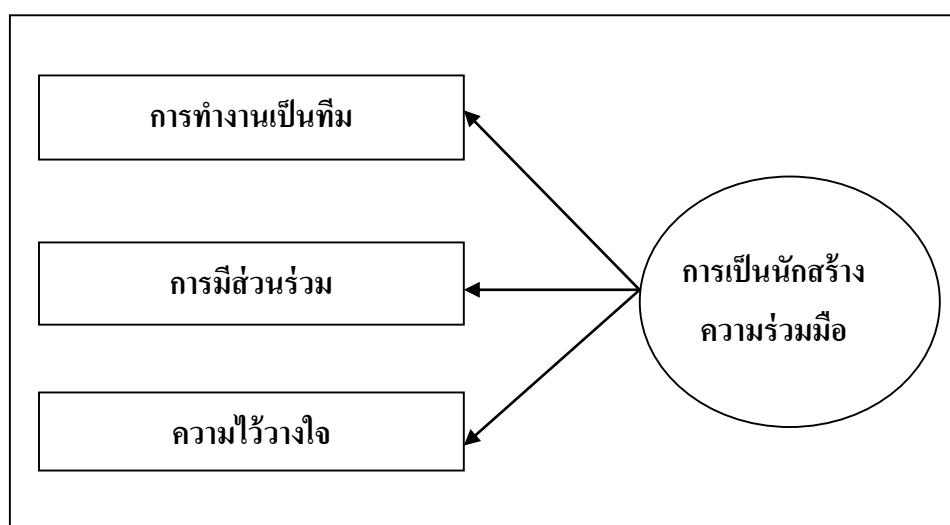
จากตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 10 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม (Team Work)

องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วม (Participant)

องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ (Trust)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือได้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม (Team Work) 2) การมีส่วนร่วม (Participant) และ 3) ความไว้วางใจ (Trust)

2.10 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ “การทำงานเป็นทีม” (Team Work)

McGregor (1960) เป็นนักวิชาการคนแรกที่ได้นำเสนอลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและไม่ีประสิทธิภาพไว้ในหนังสือ *The Human Side of Enterprise* มีดังนี้ 1) ทุกคนช่วยกันทำงานมีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจัง 2) ทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายอย่างจริงจังในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหา 3) สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีความผูกพันในอันที่จะผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย 4) สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันทุกเรื่องอย่างตั้งใจ 5) แม้มีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันอยู่เสมอ แต่ทีมงานก็คุ้นเคยและสบายใจกับสภาพเหล่านี้ พร้อมทั้งจะเผชิญความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยไม่แสดงอาการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 6) บรรยากาศส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ไม่ยินยอมให้มีการเผด็จการของคนกลุ่มน้อย 7) การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน (Consensus) และเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม 8) การวิพากษ์วิจารณ์กระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาท่ามกลางความสบายใจและมุ่งขจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ร่วมกัน 9) สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นต่อปัญหาและการปฏิบัติงานของทีมงาน 10) เมื่อมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องจะเข้าใจและยอมรับภารกิจต่าง ๆ อย่างจริงจัง 11) หัวหน้าทีมจะไม่ใช้อำนาจครอบงำกลุ่มและทุกคนยอมรับบทบาทของผู้นำ 12) ทีมงานจะตระหนักเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะมีการตรวจสอบเป็นระยะว่างานดำเนินไปได้ดีเพียงใด

Spector (2006) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Team Work) ว่า “เป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้นตรงกับการงานของอีกคนหนึ่ง หรืออาจไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคนต่างทำและเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้งานรวมตามเป้าหมายแต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่ม แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตน และทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว” การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ที่มนุษย์ค้นพบว่าช่วยพัฒนาคนและพัฒนางานถ้าทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลสู่ความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า “การทำงานเป็นทีมทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นและเพิ่มแรงจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมาก”

ทิสนา แคมมณี (2537 อ้างถึงใน สุภาพร อัคราวัฒนา, 2541) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน บุคคลที่ทำงานเป็นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อผลสำเร็จของงานเดียวกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีบทบาทหน้าที่ในการ

ทำงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 3) มีการติดต่อสื่อสารในทีมงาน ด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจะได้มีความเข้าใจตรงกันและทำงานด้วยกันได้ 4) มีการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 5) มีผลประโยชน์ร่วมกัน ด้วยการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่สมาชิกในทีมงานอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

ปริญญา ดันสกุล (2547) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันนั้น ทีมงานจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่สำคัญไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) มีวัตถุประสงค์ในการอยู่ร่วมกันเดียวกัน 2) ต้องทำงานนั้น โดยมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ต้องมองเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน 4) ต้องถือกฎกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน 5) ต้องกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน 6) ต้องมีผู้นำกลุ่มหรือหัวหน้าทีมคนเดียว 7) ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวร่วมกัน

เมธิ ปิยะคุณ (2549) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานต่างก็ได้รับความพอใจ และ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายจากแนวคิดดังกล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นกลุ่มประเภทหนึ่งที่สมาชิกทุกคนของทีมงานจะมีบทบาทเฉพาะของตน ทุกบทบาทต้องประสานกันและมีผลต่อกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ความสำเร็จของงานนั้น ซึ่งจากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าหัวใจสำคัญของความสำเร็จของทีมงานนั้นอยู่ที่ตัวสมาชิกทุกคน ซึ่งต้องถือว่าสำคัญเท่าเทียมกันหากคนใดคนหนึ่งแสดงบทบาทไม่ถูกต้องหรือคิดขัดอย่างไรก็จะมีผลต่อการทำงานของคนอื่นหรือผลต่องานโดยรวม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรม ของการทำงานเป็นทีมไว้ในคู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2553) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรมของแต่ละตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) สร้าง

สัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (3) ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน 2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม 3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) มีทักษะในการทำงานร่วมกันกับบุคคล/กลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ 4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส 5) การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน (2) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การทำงานเป็นทีม” (Team Work) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน และ ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้และสามารถสรุปตัวบ่งชี้มีการทำงานเป็นทีม ได้ 4 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 1) การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน 2) การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ 3) ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกันและ 4) ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี

2.11 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ “การมีส่วนร่วม” (Participant)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537) ได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนการทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญา ก็คือ การมีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมและองค์กรในที่สุด

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะทำให้เกิดความคิดได้มากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่มการมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในเชิงจิตวิทยา คือ ทำให้การต่อต้านลดน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบดูว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบเปิด สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) มากขึ้น การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูงขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วยผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Climate) ให้เกิดขึ้นด้วย การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนี้ 1) ความเชื่อ และไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา 2) จัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน 3) การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจโดยกลุ่ม 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 6) การยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนานั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่างๆของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยมีกลุ่มหรือองค์กรรองรับ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมกันพัฒนา

คณินิจ อนุโรจน์ (2548) ให้แนวคิดว่าการสร้างความตระหนักในการพัฒนาในเรื่องใดก็ตามนั้น ยิ่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใด โอกาสความสำเร็จก็จะสูงขึ้นตามไปด้วยการสร้างความตระหนักต้องเริ่มจากการให้ข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร (นำเขาเข้ามาร่วม SWOT องค์กร) ทุกคนต้องร่วมรับรู้ปัญหาขององค์กรทุกคนร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ร่วมสร้างแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) ร่วมกันหาตัวชี้วัดความสำเร็จร่วมกัน (Key Performance Indicator-KPI) การมีส่วนร่วมเป็นการนำเขาเข้ามาเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และร่วมกันที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายร่วมกัน นั่นคือ

ต้องรวมใจคนขององค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวให้ได้ (Engagement) การมีส่วนร่วมจึงเป็นเองที่มีความสำคัญยิ่ง

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การบริหารในปัจจุบัน หรือจะเรียกว่าการบริหารสมัยใหม่ ได้นำแนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์ด้วยการบริหารและตัดสินใจ โดยยึดหลักด้านจิตใจของการทำงาน เพื่อที่จะได้ทั้งมือ หัวใจ และความคิด โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันนี้หากได้มีการตัดสินใจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดร่วมกันแล้ว จะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัด หรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน ด้วยเหตุนี้การบริหาร โดยการมีส่วนร่วมจึงมีลักษณะดังนี้ คือ 1) เป็นกระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ 2) เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล 3) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร 4) การบริหารโดยการมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารมีให้กับผู้ได้บังคับบัญชา 5) ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร มิใช่เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหาเท่านั้น

จินตวิทย์ เกษมสุข (2554) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนช่วยเหลือระหว่างกัน ด้วยจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารมากหรือน้อย การมีส่วนร่วมในการทำงานนอกจากจะเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานด้วย ส่วนระดับของการมีส่วนร่วมจะมากหรือน้อยคงจะขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ประกอบกับเวลาสถานการณ์ และพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การมีส่วนร่วม” (Participant) ได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาและการยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงานซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้และสามารถสรุปตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วมได้ 6 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยดังนี้คือ 1) ความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา 2) การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสิทธิภาพใน

การทำงานร่วมกัน 4) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม 5) มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาและ 6) การยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน

2.12 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ “ความไว้วางใจ”(Trust)

Boon & Holmes (1991) ให้ทัศนะไว้ว่าความไว้วางใจเป็นสภาพการณ์ที่รวมถึงความมั่นใจ สิ่งที่คาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับเหตุจูงใจของผู้อื่น ประกอบกับการคำนึงถึงตนเองในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวโน้มที่มีต่อความไว้วางใจที่เป็นนิสัยของบุคคลนั้น 2) ปัจจัยกำหนดสถานการณ์ และ 3) ประวัติความสัมพันธ์

Ouchi (1993) ให้ทัศนะไว้ว่าไม่มีสถาบันใดที่ดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเชื่อถือ ความไว้วางใจและความเป็นกันเองความเชื่อถือในโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้จากความเข้าใจซึ่งกันและกันหากบุคลากรไม่เข้าใจว่าบุคคลอื่นกำลังทำอะไรไม่เข้าใจภาษาไม่เข้าใจเทคโนโลยีและไม่เข้าใจปัญหาแล้วย่อมไม่สามารถที่จะเกิดความไว้วางใจกันได้ดังนั้นหากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันก็มั่นใจว่าโรงเรียนจะสามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุดทั้งนี้เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งที่แห่งถึงประสิทธิผลของโรงเรียน

Cummings & Bromiley (1996) ได้ให้ความหมายไว้วางใจว่าเป็นความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่ม แบ่งได้ดังนี้ 1) มีความศรัทธาทำให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติตามข้อตกลง รวมทั้งมีการแสดงออกซึ่งความยึดมั่นผูกพัน 2) มีความซื่อสัตย์สุจริตในการประชุมหรือการเจรจา และ 3) ไม่ยอมได้รับความได้เปรียบจากผู้อื่นมากเกินไปแม้ว่ามีโอกาส

Whitney (1996) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใดๆ สอดคล้องกับ Mishra (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผยให้ความสนใจห่วงใย และความน่าเชื่อถือเช่นเดียวกับ Marshall (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนให้เกิดความเชื่อมั่นความซื่อสัตย์สุจริตของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

Robbins (2000) ได้นำเสนอหลักการขั้นพื้นฐานของความไว้วางใจไว้หลายประการ ดังนี้ 1) ความไม่ไว้วางใจทำให้สูญเสียความไว้วางใจ (Mistrust Drives out Trust) บุคคลที่มีความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นจะแสดงออก โดยการเปิดเผยร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพราะมีความตั้งใจจริงส่วนบุคคลที่ไม่มีความไว้วางใจต่อบุคคลอื่นแสดงออกโดยการไม่เปิดเผยข้อมูล

หรือแสดงความคิดเห็นมีพฤติกรรมฉวยโอกาสหาประโยชน์ให้กับตนเองบุคคลเหล่านี้จะมีผลทำให้บุคคลที่มีความไว้วางใจ เกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจขึ้นดังนั้น บุคลากรที่ไม่มี ความไว้วางใจจำนวนเล็กน้อยก็อาจจะเป็นพิษภัยต่อทั้งองค์กรได้ 2) ความไว้วางใจก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust Begets Trust) การแสดงออกถึงความไว้วางใจของบุคคลจะก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำที่มีศักยภาพจะเพิ่มความไว้วางใจให้เกิดขึ้นทีละน้อยโดยการกำหนดขอบเขตการลงโทษ หรือไม่มีการลงโทษเลยเมื่อเกิดความไว้วางใจขึ้นแล้วในองค์กร 3) ตำแหน่งที่สูงขึ้นมักเป็นโอกาสให้ทำในสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจ (Growth Offer Makes Mistrust) ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ผู้นำฉวยโอกาสในการแสวงหาอำนาจและความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมตำแหน่งของตนเอง ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ผู้นำมักแก้ปัญหาแบบตายตัวอย่างรวดเร็วเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจพบจากผู้นำระดับสูงกว่าและมักทิ้งปัญหาจากความไม่น่าไว้วางใจให้กับผู้สืบทอดตำแหน่ง ดังนั้นผู้นำจึงควรอยู่ในตำแหน่งเป็นวาระสั้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตามมาจากการตัดสินใจซึ่งเกิดจากการกระทำที่ไม่น่าไว้วางใจของผู้นำ 4) การลดขนาดองค์กรจะทดสอบระดับความไว้วางใจ (Decline or Downsizing Test the Highest Levels of Trust) การลดคนหรือขนาดองค์กรมักทำลายสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจเพราะการปลดบุคลากรขององค์กรออกไปมีผลทำให้บุคลากรที่เหลืออยู่เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานสูญเสียความจงรักภักดี และความไว้วางใจภายในองค์กร 5) ความไว้วางใจเสริมสร้างความสามัคคี (Trust Increases Cohesion) ความไว้วางใจจะยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกันด้วยความเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน หากบุคคลเกิดปัญหาต้องการความช่วยเหลือเขาจะมั่นใจได้ว่าจะได้รับการช่วยเหลือทันที และเมื่อพบกับความยากลำบากสมาชิกในกลุ่มจะร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน 6) ความไม่ไว้วางใจทำลายกลุ่มของตนเอง (Mistrusting Groups Self-distrust) เมื่อสมาชิกกลุ่มไม่ไว้วางใจบุคคลในกลุ่ม พวกเขาจะไม่ยอมรับและตีตัวออกห่างและเริ่มสนใจกับความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของกลุ่มสมาชิก ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มที่เกิดความไม่ไว้วางใจมักเกิดความเคลือบแคลงสงสัยสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่ละบุคคลจะปกป้องผลประโยชน์ของตนเองและไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในกลุ่มปฏิกิริยาเหล่านี้จะทำลายกลุ่มสมาชิกเหล่านี้ในที่สุด 7) ความไม่ไว้วางใจลดผลผลิต (Mistrust Generally Reduces Productivity) ไม่อาจกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มผลผลิตแต่ความไว้วางใจมักก่อให้เกิดการลดผลผลิตอยู่เสมอความไม่ไว้วางใจจะมุ่งเน้นที่ความสนใจที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความยุ่งยากในการสร้างเป้าหมายร่วมกันบุคลากรในองค์กรเหล่านี้จะตอบสนองโดยการปิดบังข้อมูลข่าวสารและเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาเขาจะหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือ เพราะกลัวว่าบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์จากเขาบรรยากาศของความไม่ไว้วางใจ จะทำให้เกิดความขัดแย้งและการประสานงานล่าช้า

Russell (2001, 2002) ให้นิยาม ความไว้วางใจ (Trust-worthiness) คือ ความรับผิดชอบ ต่อความผิดพลาดและเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้น การไม่เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงและวิธีการบริหาร ใหม่ๆ การมองเห็นบุคคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานและรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของสถานศึกษา บุคคลากรไม่มีอิสระในการทำงานของตนอย่างเต็มที่

Character Counts (2001) กล่าวว่า ผู้นำที่น่าไว้วางใจจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกของ องค์กรอาจสามารถพึ่งพาได้ สมาชิกเชื่อว่าผู้นำเป็นพวกเดียวกันและไม่เป็นศัตรู เช่น ผู้นำที่น่า ไว้วางใจจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่ห่วงใยสมาชิกขององค์กร และจะร่วมสร้างความสามัคคีกับสมาชิก ผล ที่ตามมาคือจะเกิดระบบของความเชื่อถือต่อการกระทำและคำพูดของผู้นำที่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน (ทำอย่างที่คุณ) ผู้นำจะทำงานเพื่อประโยชน์ของเหล่าสมาชิกภายในองค์กร และผู้นำจะเป็น คนที่มีความสำคัญที่สุด ผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจจะจัดหาเข็มทิศทางศีลธรรมให้กับองค์กร เช่นเดียวกับการเป็นเช่นดังไฟนำทางให้กับสมาชิกได้เดินตามเมื่อความไว้วางใจของสมาชิกต่อผู้นำ เพิ่มขึ้น สภาพของความไว้วางใจที่มีต่อกันจะพัฒนาและต้นทุนทางสังคมจะเพิ่มขึ้น สภาพของ ความไว้วางใจเป็นผลจากการกระทำเล็ก ๆ ที่สร้างความไว้วางใจต่อกัน สภาพของความไว้วางใจ สร้างขึ้นได้จากผู้อำนวยกาที่บอกให้อาจารย์จัดการชั้นเรียนที่สามารถพบกับผู้ปกครองนักเรียนได้ สภาพของความไว้วางใจสร้างขึ้นได้โดยผู้จัดการที่บอกผู้อำนวยกาว่ามีเงินทุนสำหรับตำแหน่งงาน ใหม่และหลังจากนั้นผ่านไปยังคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน ถึงแม้ว่าความไว้วางใจสามารถสร้าง ขึ้นได้ แต่ความไว้วางใจก็ถูกทำลายลงได้โดยการกระทำเพียงครั้งเดียว เมื่อสูญเสียความไว้วางใจ แล้ว มันเป็นไปได้ที่จะสร้างกลับมาใหม่อีกครั้ง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ให้ความหมายความไว้วางใจว่า การที่บุคคลมีความ คาดหวังว่าคำพูด สัญญา การกระทำของบุคคลอื่นจะเชื่อถือได้ หรือจะทำตามที่พูดว่าจะทำและ ความไว้วางใจนั้นเป็นความคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะทำในสิ่งที่มีคุณมากกว่าโทษ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นบรรยากาศของ ความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กรสามารถวัดได้จาก 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหารคณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ 2) การ สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและ 3) การเน้นความเป็นเพื่อน ร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา

สมจิต สงสาร (2552) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็น บรรยากาศแบบประสานสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับครูใน โรงเรียนให้มีความสัมพันธ์อันดี ต่อกัน มีความเชื่อถือ และมีความไว้วางใจต่อกัน สามารถวัดได้จาก 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารและ คณะครูสามารถพูดเปิดใจซึ่งกันและกันได้ 2) คณะครูร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและให้ความ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) มีการบริหารงานที่เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา 4) มีการพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และ 5) บรรยากาศโดยทั่วไปมีความเปิดเผยตรงไปตรงมา

สุพานี สฤญ์วานิช (2552) ได้กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจจะเกิดจากองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ระบบต่าง ๆ ของทีม เช่น ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม ยุติธรรมและเปิดโอกาสให้กับทุกคน 2) มีรางวัลตอบแทนการทำงานที่เน้นความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และผลงานของทีม 3) มีบรรยากาศของการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ช่วยเหลือกัน สนับสนุนกัน ซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน หัวใจต่อกันและเป็นมิตรกันอย่างแท้จริง 4) สมาชิกมีความสามารถ ทুম่ทำงาน ไม่เอาเปรียบกันและซื่อสัตย์ต่อกัน และ 5) ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี นายกองศรีทธา สร้างความสมัครสมานสามัคคี

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งนี้ แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์การจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐานและความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ ความไว้วางใจเปรียบเสมือนหมุดหรือสลักที่ยึดส่วนต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายพร้อมกับความเจริญเติบโตขององค์การ หากองค์การใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์การจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมากจนกว่าองค์การจะประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ซึ่งยังส่งผลให้เกิดความราบรื่นและเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความไว้วางใจ” (Trust) ได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมาให้ความยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาคมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้นักบุคลากรเกิดความเคารพมีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และ รักษาคำมั่นสัญญาซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้และสามารถสรุปตัวบ่งชี้ความไว้วางใจได้ 5 ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยดังนี้ 1) การเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา 2) ให้ความยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค 3) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้นักบุคลากรเกิดความเคารพ 4) มีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และ 5) รักษาคำมั่นสัญญา

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ 3 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การทำงาน

เป็นทีม (Team Work) 2) การมีส่วนร่วม (Participant) และ 3) ความไว้วางใจ (Trust) ที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|--------------------------------|---|---|
| 1. การทำงานเป็นทีม (Team Work) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน และ ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี | 1. การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน 2. การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ 3. ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน 4. ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี |
| 2. การมีส่วนร่วม (Participant) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสพการณ์ในการทำงานร่วมกันการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจโดยกลุ่ม มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาและการยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน | 1. ความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา 2. การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด 3. การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสพการณ์ในการทำงานร่วมกัน 4. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม 5. มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา 6. การยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน |

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|-------------------------|---|---|
| 3. ความไว้วางใจ (Trust) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมาให้ความยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาคมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคลากรเกิดความเคารพมีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และ รักษาความสัตย์ | 1. การเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา 2. ให้ความยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค 3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคลากรเกิดความเคารพ 4. มีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย 5. รักษาความสัตย์ |

2.13 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ “การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น”

(Development Self and Others)

2.13.1 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others)

Others)

2.13.1.1 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามแนวคิด Reddin

Reddin (1970) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) การให้โอกาสคนอื่นเท่าเทียมกัน 2) มีการพัฒนาความรู้ตนเองการมีพลังแห่งความตั้งใจ (Will Power) ที่จะพัฒนาตนเองพร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม 3) ความคิดริเริ่ม 4) มีความขยัน 5) ผูกพันตนเองกับงานอุทิศตนให้กับงาน

2.13.1.2 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามแนวคิด Smith

Smith (1974) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลผลการศึกษพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการเป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่นประกอบด้วย ดังนี้ 1) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว 2) สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเชื่อมั่นตนเอง 3) ให้การช่วยเหลือครู 4) พัฒนาตนเอง

ในด้านวิชาการ 5) เป็นผู้นำทางวิชาการ 6) แสดงความสามารถในการสอนและการบริหารโรงเรียนให้รู้ทั่วกัน

2.13.1.3 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามแนวคิด ของ Luthans

Luthans (1989) ได้เสนอแนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการวัดความมีประสิทธิภาพที่กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการเป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย การจัดการฝึกอบรม กิจกรรมด้านการพัฒนาและการจูงใจบุคลากรในองค์กรการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการเรียนรู้ และพัฒนาผลการปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากวิธีตามปกติ สนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบมอบหมายงานที่เหมาะสมและมีประโยชน์ แสวงหาโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาหรือประสบการณ์อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร

2.13.1.4 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามแนวคิด ของ Sheninger

Sheninger (2011) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการเป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) เป็นนักสร้างความแตกต่าง (Difference Make) ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้เห็นได้อย่างมีนัยสำคัญ มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหา 2) รับมือกับปัญหา (Address Problem) ด้วยทักษะเชิงบวก 3) ใส่ใจต่อนักเรียนและบุคลากร (Care for Students and Staff) 4) มีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional Leadership) 5) บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ทั้งการรับใหม่ การพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่และการบำรุงรักษา และ 6) มีความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) มีมาตรฐานเชิงจริยธรรม เป็นต้นแบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นตัวแบบเชิงบทบาท

2.13.1.5 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามแนวคิด ของ Meador

Meador (2013) กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective School Leader) ด้านการเป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย ดังนี้ คือ 1) ปรับตัว (Adapts) ไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลง 2) เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล (Understands Individual Strengths and Weaknesses) ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์ และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน 3) ทำให้ทุกคนดีขึ้น (Makes those Around them Better) กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) ยอมรับในข้อผิดพลาด (Admits When They Make a Mistake) ถือว่าไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบทุกอย่าง

2.13.1.6 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามแนวคิด ของจูลอ ดุง และ ยูพิน อังสุโรจน์

ทัศนีย์ จูลอดุง และ ยูพิน อังสุโรจน์ (2552) กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการ เป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วยดังนี้ คือ 1) คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 2) การใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ 3) คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็น แบบอย่าง 4) การมีอำนาจและแรงขับในตน 5) การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและ สนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 6) การเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

2.13.1.7 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของ ประคัลภ์ ปัทมพาลังกูร

ประคัลภ์ ปัทมพาลังกูร (2010) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลนั้น ด้านการเป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วยดังนี้ 1) สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน ได้มีพลัง ในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้ 2) เป็น ผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ มีความเข้าใจคนที่มีความไม่ดี และพยายามที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานมากขึ้น

2.13.1.8 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของนาง ลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2557) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผล คือผู้นำที่นำ ทีมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อถือศรัทธาและมั่นใจ ไว้วางใจในตัวผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นด้านการเป็น พัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วยเตรียมพร้อมที่จะปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงภายนอกอยู่เสมอ

2.13.1.9 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของ สสถาบันแพคริม

แพคริม (2557) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นพัฒนาตนเองและ ผู้อื่น ประกอบด้วยประกอบด้วย 1) บี โปรแอกทิฟ หมายถึง นำการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ จัดการกับ การเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ 2) ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ หมายถึง การสร้างความสมดุลให้กับชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.13.1.10 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของไรย์ วินท์ บัญสวัสต์

ไรย์วินท์ บัญสวัสต์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสำหรับผู้นำแห่งอนาคต ด้านการเป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วยดังนี้ คือ 1) การแสดงออกและตอบสนองเชิงรุก (Proactive Response): ผู้นำแห่งอนาคตต้องสามารถควบคุมสถานการณ์ด้วยการเลือกตอบสนองอย่างเหมาะสม กระทำการในเชิงรุกด้วยการกำหนดทางเลือกให้กับตนเอง พึ่งพาตนเองมากขึ้น และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจต่อผลจากการเลือกตอบสนองของตนเอง 2) พัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Development): ปัจจุบันการแข่งขันรุนแรงและโลกเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ผู้นำแห่งอนาคตขององค์กรต้องพร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลง และควรเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ด้วยซ้ำ ซึ่งจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมออย่างสมดุลทั้งในด้านกายภาพ อารมณ์ จิตวิญญาณ และทักษะความสามารถ ด้วยการฝึกฝนตนเองเกี่ยวกับคุณสมบัติข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ

2.13.1.11 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ด้านการเป็นพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วยดังนี้ 1) มีส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ 2) ให้คำแนะนำคำปรึกษาทางวิชาการและการจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลาโดยผ่านกระบวนการในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น คือ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม / สัมมนา การศึกษาคูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย (2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น (3) มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

2.13.1.12 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของ Senge

Senge (1990) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองนั้น ประกอบด้วย 1) เป็นการสร้างวินัยการฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น 2) เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญ ต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร 3) เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (Personal Vision) 4) รักษาความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Tension) 5) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (Will Power) ที่จะพัฒนาตนเอง

2.13.1.13 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของ จักริส ค้วงสุวรรณ

จักริส ค้วงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองนั้น ประกอบด้วย ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลไว้ 5 ประการ ไว้ดังนี้ 1) ความรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 2) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และมีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 3) ความรู้สึกเปิดเผย และถ่อมตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ให้มีความรู้สึกเปิดเผยและจริงใจ รู้จักถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง 4) ความรู้สึกศรัทธา และมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือความรู้สึกว่าคุณค่ามีคุณค่า คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงว่าตนชอบบุคคลที่เราติดต่อกับ แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกคล้อยตามผู้อื่นอย่างเหมาะสม

2.13.1.14 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของ ปราชญา กล้าผจญและพอลดา บุตรสิทธิวงศ์

ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสิทธิวงศ์ (2550) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

2.13.1.15 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นตามทัศนะของ ชาญชัย อาจินสมาจาร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยพิจารณาจาก 1) การฝึกทักษะการสื่อความหมาย 2) การได้รับความรู้ และ 3) การ

ปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ส่วน 4) สามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา 5) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม 6) ควรรับรู้ความท้าทายในตัวคนทั้งหมด (Total Self) 7) เป็นการเริ่มต้นด้วยตนเองผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเองและการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา 8) ต้องมีการเรียนรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์ 9) ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง 10) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่อศักยภาพใหม่ 11) ต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่าผ่านกระบวนการประเมินผล การสะท้อนกลับ และการปฏิบัติ

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) จากทัศนยะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 15 แห่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. มิวทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) มืองค์ประกอบย่อยที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) มีเป้าหมายชัดเจน 2) ฝันทำในสิ่งที่ดีและไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดี 3) การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ 4) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 5) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งผลสัมฤทธิ์ 6) มีความคิดริเริ่ม 7) วางแผนการดำเนินงานได้ 8) การมีอำนาจและแรงขับในตน 9) เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (Personal Vision) ความรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 10) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 11) เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล (Understands Individual Strengths and Weaknesses) 12) ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อนความรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายชีวิต 13) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 14) การมองเห็นความดีงามของตนเอง 15) สามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา 16) มีความเชื่อความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง 17) มีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่อศักยภาพใหม่

2. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) มืองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (Will Power) ที่จะพัฒนาตนเองพร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลง และควรเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) 3) มีความขยัน 4) ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (Will Power) ที่จะพัฒนาตนเอง 5) เป็นนักสร้างความแตกต่าง (Difference Make)

ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้เห็นได้อย่างมีนัยสำคัญ 6) มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหา รับมือกับปัญหา (Address Problem) ด้วยทักษะเชิงบวก 7) ยอมรับในข้อผิดพลาด (Admits when They Make a Mistake) ถือว่าไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบ 8) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ 9) เตรียมพร้อมที่จะปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงภายนอกอยู่เสมอ 10) บี โปรเอกทิฟ หมายถึง นำการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จัดการกับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ 11) ความรู้สึกกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกกล้า และ 12) มีความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นรอบข้าง การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม

3. มิเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) มีการพัฒนาความรู้ตนเอง การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 2) การจัดการตนเองได้ควบคุมอารมณ์ได้มีความโปร่งใสและมีความสามารถในการปรับตัว 3) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาความขัดแย้ง 4) การฝึกรวมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ 5) ฝึกทำบ่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยที่ดี 6) การวิเคราะห์ตนเองแล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 7) ลดตัวถ่อมตัวยอมทำตามคำสอนหรือสิ่งดี ๆ ในชีวิตได้ 8) มีความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน 9) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) มุ่งอนาคตกระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลในการพัฒนางาน 12) พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ลับเหลี่ยมให้คมอยู่เสมอ หมายถึง การสร้างความสมดุลให้กับชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 13) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย การฝึกรวมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ ต้องมีการเรียนรู้ มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์

4. เป็นที่ปรึกษา (Consult) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ให้โอกาสคนอื่นเท่าเทียมกัน 2) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว 3) ให้การช่วยเหลือครูการจูงใจบุคลากรในองค์กร ทำให้ทุกคนดีขึ้น (Makes those Around Them Better) 4) กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม 6) การเป็นผู้เชี่ยวชาญ 7) เป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ มีความเข้าใจคนที่มิผลงานไม่ดี และ 8) พยายามที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานมากขึ้น

5. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ 3) แสดงความสามารถในการสอนและการบริหาร โรงเรียนให้รู้ทั่วกัน 4) คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 5) แกร่งบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน 6) กระตุ้นให้มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้ 7) สร้างความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง ให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีคนรัก คนชอบ และเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือการแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงว่าตนชอบบุคคลที่เราติดต่อด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตาม โอกาสอันควร และแสดงความรู้สึกสลับตามผู้อื่นอย่างเหมาะสมการบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

6. การจัดการฝึกอบรม (Training Management) ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมด้านการพัฒนา 2) การฝึกทักษะการสื่อความหมาย 3) การได้รับความรู้ 4) การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ส่วน 5) สามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา

7. มีความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) ได้แก่ 1) การมีมาตรฐานเชิงจริยธรรม 2) การเป็นต้นแบบ 3) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) เป็นตัวแบบเชิงบทบาทคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 7 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2.8 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

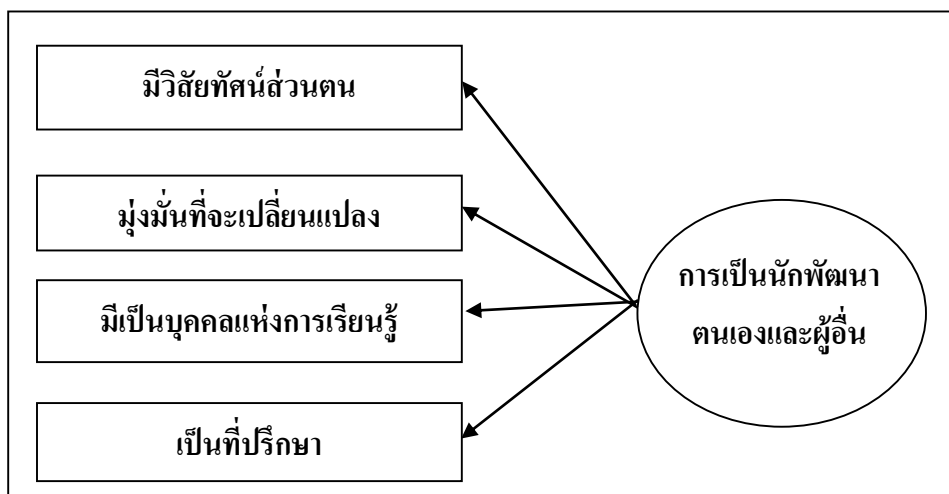
ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

| องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น | | | | | | | | | | | | | | | | | รวม | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-----|----|
| 1. มิวทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 11 | |
| 2. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 |
| 3. มีเป้าหมายการเรียนรู้ (Person Learning) | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 11 |
| 4. เป็นที่ปรึกษา (Consult) | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | | | ✓ | 7 |
| 5. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) | | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | 4 |
| 6. การจัดการฝึกอบรม (Training Management) | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | | | | | | | 2 |
| 7. มีความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | | | | | | 3 |
| รวม | | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 48 | |

จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ได้ 4 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision)
- องค์ประกอบที่ 2 มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change)
- องค์ประกอบที่ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning)
- องค์ประกอบที่ 4 เป็นที่ปรึกษา (Consult)

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) 2) มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning) และ 4) เป็นที่ปรึกษา (Consult)

2.14 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ “มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว” (Personal Vision)

Senge (1990) ให้ทัศนะว่าวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดมีขึ้นในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคน เป็นพลังขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะตน (Personal Vision) ขึ้นมาก่อนจากคุณค่าส่วนบุคคล ความห่วงใย ให้ความสำคัญกับสิ่งใด จากการคิดได้ คิดเป็น จากนั้นก็ขายฝัน คิดดัง ๆ แบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้ เข้าใจ เห็นคล้อยตามด้วยการสื่อสาร โนม้มน้าวหรือดังที่เรียกกันว่า “Walk the Talk” ทำให้คำพูดหรือภาพนั้นเดินได้ กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่มีการแบ่งปันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์กร โนม้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้ภาพวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมา (Turn Vision into Action) Senge เห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมนี้เป็นการสร้างความคิดที่ใช้ปกครอง (Governing Ideas) ขึ้นนำองค์กรว่าองค์กรคิดอย่างไร มีเป้าหมาย พันธกิจ และยึดถือคุณค่าใด วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือ นอกจากนี้ Senge เชื่อว่า หากใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้งก็สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้การเติบโตได้ คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา โดยอาศัยกระบวนการของการสืบค้นและการคิดใคร่ครวญของแบบแผนความคิด (Mental Models) เข้าร่วมด้วย ทำให้เขาเชื่อมั่นได้ว่าตนมีส่วนสร้างอนาคตเช่นนั้นให้เป็นจริงได้

Bennis(1992), Covey (1992) ต่างก็ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ส่วนตัวนั้น จะช่วยให้ตนเองประสบความสำเร็จไกลเกินกว่าที่ตัวเองต้องการ วิสัยทัศน์สามารถขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจให้ตัวเองและคนรอบข้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็นภาพของตัวตนที่แท้จริงในอนาคต วิสัยทัศน์ส่วนตัวที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นภาพรวมแสดงถึงทุกองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิตและอาชีพ เป็นสิ่งที่เราต้องการที่จะเป็นในอนาคต เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันกับอนาคต จะทำให้รู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองและใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง การมองเห็นคุณค่าของตนเองและคนรอบข้าง มีความเชื่อมั่นและเกิดความศรัทธาในตนเองมุ่งเพื่อพัฒนาตนเองไม่เกรงกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง

วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์ (2544) กล่าวถึง วิสัยทัศน์ในการสร้างอนาคต วิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน วิสัยทัศน์ด้านครอบครัวและวิสัยทัศน์ในวัยหลังเกษียณอายุ ในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ผู้ที่มีแรงไฟดี (Creative Tension) มักจะมีความมุ่งหมายกับอนาคตว่าต้องการจะเป็นอย่างไรอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วก็มุ่งมั่นเพียรพยายามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ วิสัยทัศน์ส่วนตัวจะมีตัวตนจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งกับชีวิตคนเราทุกคนในทุกช่วงอายุ โดยจะเป็นเสมือนหลักชัยที่ทำนายตัวเองให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปถึงการรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจ

ตนเอง เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคล เพื่อแก้ไขจุดอ่อน การมองเห็นความดีงามของตนเอง มีความศรัทธาในตนเอง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “มีวิสัยทัศน์ส่วนตัวคน” (Personal Vision) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน การมองเห็นความดีงามของตนเองและมีความศรัทธาในตนเอง และมีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “มีวิสัยทัศน์ส่วนตัวคน” ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต 2) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง 3) เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง 4) ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน 5) การมองเห็นความดีงามของตนเองและมีความศรัทธาในตนเอง และ 6) มีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่

2.15 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change)

วินัย เพชรช่วย (2551) กล่าวว่าบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ มีความเชื่อที่ว่าทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดขัด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเองความสำคัญของการพัฒนาตนบุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาตนเอง จึงมีความสำคัญดังนี้คือ 1) การเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง 2) เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม 3) การวางแนวทางให้ตนเองสามารถ

พัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ 4) ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

ดวงเด่น นุเรมรัสมีย์ (2552) กล่าวไว้ว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจทางสังคม โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน ตัวอย่างเช่น การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การยอมรับผลการกระทำของตน การรู้หน้าที่ และกระทำหน้าที่เป็นอย่างดีและการเอาใจใส่ในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการมุ่งมั่นในการทำงาน คือ การทุ่มเททำงาน อดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จ และชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

พจน์ พจนานาพาณิชย์กุล (2556) กล่าวถึงการมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง คือการที่จะพัฒนาตนเองได้ ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และต้องมีความมุ่งมั่นมากกว่าแค่ความตั้งใจ ต้องมีความเชื่อว่า ศักยภาพของตนเองนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นคนใหม่ที่มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ในชีวิตวันข้างหน้า โดยก่อนที่เราจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเอง สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การวิเคราะห์ตนเอง คนเรานั้นถ้ารู้ว่าตนเองมีความสามารถ ความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใด ก็ควรที่จะต้องเสริมศักยภาพของตนในด้านนั้น และควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดหรือมีความชำนาญ และสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญก็ควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ในอนาคต

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง” ได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง และยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง” ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง 3) มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก 4) การใช้นวัตกรรม

และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา 5) พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง และ 6) ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ

2.16 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning)

Jarvis & Tosey (2001) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ในด้านธุรกิจเขากล่าวว่าองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ที่รับพนักงานเข้าทำงานยังไม่พอใจกับลักษณะผลผลิตที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี องค์กรเหล่านี้ได้ระบุว่าต้องการให้ผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเรียน 2) ความสามารถในการสื่อสารและการร่วมมือ 3) ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 5) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจนานาชาติ 6) ภาวะผู้นำ และ 7) ความสามารถในการจัดการตนเองในด้านอาชีพ

Sallis & Jones (2002) กล่าวว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ นอกจากจะมีคุณลักษณะส่วนตัวแล้ว ยังจะต้องมี ลักษณะที่ ไปเสริมสร้างชุมชนหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ลักษณะดังกล่าวคือ 1) มีแรงจูงใจในตนเองให้ทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร 3) มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) เต็มใจมีส่วนร่วมกับองค์กร 5) มีการใช้ความรู้ฝังลึกมาใช้ในการทำงาน และ 6) สร้างมูลค่าเพิ่มให้ แก่กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

Preece (2006) ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เขามีความเห็นว่าเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ควรมีความรู้ในด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศและทักษะสังคม สำหรับทักษะสังคม ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมดูแลตนเอง ความสามารถในการจัดการความเสียหายการทำงานได้ด้วยตนเอง และความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ

Matinez (2006, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลซึ่งสังเคราะห์มาจากทักษะการทำงานในอาชีพต่าง ๆ และสร้างเป็นภาพของบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยแยกประเภทสมรรถนะเป็นสมรรถนะเฉพาะ และสมรรถนะทั่วไป สำหรับสมรรถนะเฉพาะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การแสดงออกและการนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนสมรรถนะทั่วไปให้ความสำคัญแก่เครื่องมือในการปฏิสัมพันธ์

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2545) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่นอ่านหนังสือหรือสารที่มีประโยชน์ ดูรายการ โทรทัศน์หรือฟังวิทยุที่มีสาระ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่าย

คอมพิวเตอร์ ซักถามข้อมูลจากผู้รู้ รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระ ข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล

บุคคลแห่งการเรียนรู้ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคล ที่นำข้อมูล ประสบการณ์ มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอเกิดความเข้าใจและสามารถประยุกต์ ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน ผู้บริหาร ครู นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ ต่อเมื่อแต่ละคนเป็นผู้ใฝ่รู้ แสวงหาความคิดใหม่ ๆ ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนา ปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา ติดต่อกสื่อสารกันในบรรยากาศของความ ใ้วางใจ และโลกทัศน์ที่เปิดกว้างมีการแบ่งปันความรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน สิ่งที่สำคัญก็คือ การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งที่สุด เป็นการค้นพบสังขรณ์ของชีวิต บุคคลแห่งการเรียนรู้ แสวงหาความจริง ของชีวิต อาศัยการไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ โดยต่างเป็น “ทรัพยากรความรู้” ซึ่งกันและกัน 2) ได้พัฒนาขีดความสามารถของตน เพื่อสร้างสรรค์งานและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง 3) มีการขยายศักยภาพเพื่อการ แก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) มีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะ แสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้” ได้ ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การสร้างสรรค์นวัตกรรมและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง การแสวงหา โอกาสในการทำงานใหม่ ๆ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการจัดการและ ใช้ ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิตซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2) การสร้างสรรค์นวัตกรรม และบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง 3) การแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ 4) มีทักษะใน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต

2.17 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้“เป็นที่ปรึกษา” (Consult)

Meier & Davis (1993) กล่าวถึงลักษณะของการเป็นที่ปรึกษานั้นจะต้องรู้จักและ ขอมรับตนเองมีความอดทน ใจเย็นมีความจริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่นมีลักษณะท่าทีที่เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดีมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกตใช้คำพูดได้เหมาะสมเป็นผู้รับ ฟังที่ดีมีความใส่ใจที่แสดงออกด้วยภาษาพูดหรือภาษาท่าทางซึ่งบอกถึงความกระตือรือร้นที่จะ

ช่วยเหลือผู้รับคำปรึกษาโดยการแสดงความสนใจการเห็นความสำคัญและการให้เกียรติเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความอบอุ่นใจและไม่รู้สึกห่างเหิน

Boyatzis & Burruss (1995) ได้กล่าวถึงการเป็นที่ปรึกษา ต้องมีคุณลักษณะดังนี้ คือ เชื่อในความสามารถของบุคคลว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีทักษะในการวิเคราะห์เชิงจิตวิทยา มีความปรารถนาเพื่อการพัฒนาความงอกงามของบุคคล มีความเห็นอกเห็นใจ การใช้ทรัพยากรทางจิตวิทยาในการให้ความช่วยเหลือและมีความจริงใจ สอดคล้องกับ Patterson (1967) การเป็นที่ปรึกษานั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้กว้างขวาง เข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าใจค่านิยมและความคิดของผู้อื่น เข้าใจความเป็นธรรมชาติของคน เข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์สามารถสื่อความหมายได้ และไวต่อความรู้สึกของคน เข้าใจและยอมรับนับถือสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นเจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่สอนแนะและ/หรือสาธิตวิธีปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใหม่นักศึกษาและผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอสอนงาน หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนางานหรือการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรชี้แนะวิธีการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากข้อมูลและทรัพยากรให้การสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูล คำแนะนำ หรือการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการเรียนรู้ และพัฒนาผลการปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากวิธีตามปกติ สนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบมอบหมายงานที่เหมาะสมและมีประโยชน์ แสวงหาโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาหรือประสบการณ์อื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้คือ การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน ให้โอกาสคนอื่นเท่าเทียมกันกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว ให้การช่วยเหลือครูการจูงใจบุคลากรในองค์กร ทำให้ทุกคนดีขึ้น (Makes those Around Them Better) การเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “เป็นที่ปรึกษา” ได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ ให้การช่วยเหลือและการจูงใจ

บุคลากรในองค์กรกระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “เป็นที่ปรึกษา” ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน 2) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 3) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 4) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 5) ให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในองค์กร 6) กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 7) การเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) 2) มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning) และ 4) เป็นที่ปรึกษา (Consult) ที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|--|---|--|
| 1. มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน | 1. การมองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต 2. การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง 3. เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง 4. ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน |
| | การมองเห็นความดีงามของตนเองและมีความศรัทธาในตนเอง และมีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่ | 5. การมองเห็นความดีงามของตนเองและมีความศรัทธาในตนเอง 6. มีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่ |

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|--|--|--|
| 2. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึงการมีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนา พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง และยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ | 1. การมีพลังแห่งความตั้งใจ ที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 2. มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง 3. มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก 4. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา 5. พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง 6. ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ |
| 3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ แสดงออกถึงการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การสร้างสรรค์ นวัตกรรมและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต | 1. การเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ 2. การสร้างสรรค์นวัตกรรมและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง 3. การแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ 4. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต |

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|----------------------------|---|---|
| 4. เป็นที่ปรึกษา (Consult) | การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในองค์กรกระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ | <ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน 2. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 3. มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 4. สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 5. ให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในองค์กร 6. กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7. การเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ |

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย: โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยจากหลากหลายแหล่ง เพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ แล้วสรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันเป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) 5 โมเดล ดังนี้

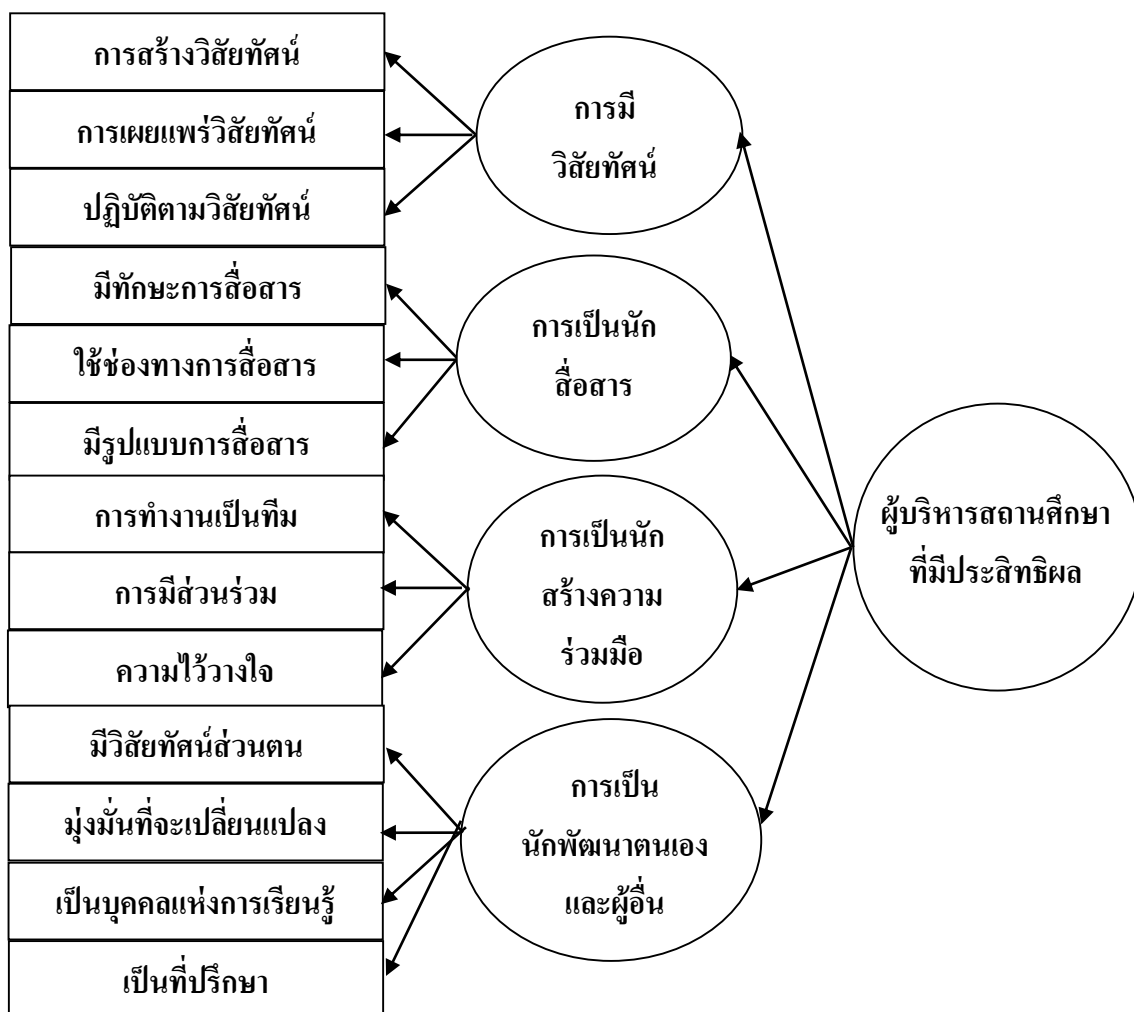
3.1 โมเดลการวัดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์

3.1.2 การเป็นนักสื่อสาร

- 3.1.3 การเป็นนักสร้างความร่วมมือ
- 3.1.4 การเป็นนักพัฒนาตนเอง
- 3.2 โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
 - 3.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 3.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 3.2.3 ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 3.3 โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
 - 3.3.1 มีทักษะการสื่อสาร
 - 3.3.2 ใช้ช่องทางการสื่อสาร
 - 3.3.3 มีรูปแบบการสื่อสาร
- 3.4 โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
 - 3.4.1 การทำงานเป็นทีม
 - 3.4.2 การมีส่วนร่วม
 - 3.4.3 ความไว้วางใจ
- 3.5 โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ
 - 3.5.1 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว
 - 3.5.2 มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง
 - 3.5.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 3.5.4 เป็นที่ปรึกษา

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวนำมาสร้างเป็น โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการวิจัย

นอกจากนั้น องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ยังประกอบด้วยตัวบ่งชี้อีกด้วย ดังนี้

3.6 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.6.1 การสร้างวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก 2) การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย 3) การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และ 4) การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

3.6.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน 2) การโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ 3) การ

สร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ และ 4) การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง

3.6.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ 2) การกระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม 4) สร้างความไว้วางใจในการทำงาน และ 5) มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

3.7 องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสาร มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.7.1 มีทักษะการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ บ่งชี้ 1) การพูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย 2) การพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น และ 3) การเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจตามวัตถุประสงค์

3.7.2 ใช้ช่องทางการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร 2) การแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร และ 3) การใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น

3.7.3 มีรูปแบบการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบได้ 2) การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3) การใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง

3.8 องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.8.1 การทำงานเป็นทีม มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน 2) การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ 3) ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน และ 4) ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี

3.8.2 การมีส่วนร่วม มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน 4) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม 5) มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และ 6) การยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน

3.8.3 ความไว้วางใจ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา 2) ให้ความยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค 3) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคลากรเกิดความเคารพ 4) มีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และ 5) รักษาความสัตย์สุจริต

3.9 องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.9.1 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต 2) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง 3) เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง 4) ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน 5) การมองเห็นความดีงามของตนเองและมีความศรัทธาในตนเอง และ 6) มีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่อะไรก็ตาม

3.9.2 มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความขยัน มีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง 3) มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก 4) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา 5) พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง และ 6) ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ

3.9.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2) การสร้างสรรค์นวัตกรรมและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง 3) การแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ 4) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต

3.9.4 เป็นที่ปรึกษา มี 7 ตัวบ่งชี้ คือ 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน 2) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 3) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 4) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 5) ให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในองค์กร 6) กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 7) การเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

การกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้พิจารณาจากวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาตามทัศนะของนางลักขณ์ วิรัชชัย (2545) ที่กล่าวไว้ 3 วิธี คือ **วิธีที่ 1 ใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition)** อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยในการคัดเลือกหรือกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว วิธีนี้อาจทำให้มีความลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถือว่าเป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีแบบอื่นไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ **วิธีที่ 2 ใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition)** ที่อาจทำได้สองแบบ คือ 1) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบนี้ใช้ในกรณีที่มีผู้กำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน 2) ใช้ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ แบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดโมเดลตัวบ่งชี้การศึกษาไว้ก่อน และ**วิธีที่ 3 ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)** เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ หรือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา 3 วิธีดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีที่ 3 เป็นการวิจัยที่ยึดถือทฤษฎีประจักษ์นิยม (Empiricism) เป็นวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า

จะมีความน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าวิธีที่ 1 หรือวิธีที่ 2 ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2558) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อรองรับโมเดลจากหลากหลายแหล่งเพื่อการสังเคราะห์ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วิธีที่ 3 และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เนื่องจากมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็งโดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 30,719 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบการตรวจราชการของเขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการรวมทั้งสิ้น 18 เขตตรวจราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 ตามทัศนะของ Gold (1980) และใช้วิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์แบบ Free Parameter โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ 3 แบบจากทัศนะของ Joreskog & Sorbom (1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ 1) Fixed Parameter กรณีที่ไม่มีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรกำหนดให้พารามิเตอร์นั้นเป็นศูนย์ 2) Free Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ค่าพารามิเตอร์อิสระ โดยไม่มีเงื่อนไขบังคับ 3) Constrained Parameter กรณีมีเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปร แต่นักวิจัยต้องการกำหนดค่าคงที่ให้กับพารามิเตอร์นั้น และมักใช้ในการปรับโมเดล โดยมีเหตุผลในการเลือกแบบ Free Parameter เพราะ โมเดลในการวิจัยนี้เป็น โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model: CFA Model) ซึ่งระหว่างตัวแปรมีเส้นอิทธิพล ซึ่งจำนวนพารามิเตอร์ที่นับได้จากการรวมตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 13 ตัวแปร และเส้นอิทธิพล จำนวน 17 เส้น รวมทั้งหมด 35 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 700 คน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 700 คนจากประชากรจำนวน 30,719 คนดังนี้ คือ ในแต่ละภาคของประเทศไทย กำหนดจำนวนจังหวัดโดยใช้เกณฑ์การคำนวณร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรจังหวัดแต่ละภาคของประเทศไทย ในกรณีที่จำนวนประชากรไม่เกินหลักร้อย (Wiersma, 1995) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณ ร้อยละ 30 ของจำนวนจังหวัดในแต่ละภาคของประเทศไทย จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) โดยวิธีจับสลากได้จังหวัดแต่ละภาคของประเทศ

ไทยตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งจะได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามจังหวัดที่สุ่มได้ และสุ่มเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาจังหวัดละ 1 เขตและ ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แบ่งชั้นตามสังกัดของสถานศึกษา โดยใช้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน่วยของการสุ่ม ได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 700 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายชั้นตอน จำแนกตามสังกัดของสถานศึกษา

| ภาค | จังหวัด | สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต | สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา เขต | ประชากร | | กลุ่มตัวอย่าง | |
|--------------------|-----------------|---|---|--|--|--|--|
| | | | | จำนวนผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา | จำนวนผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา | จำนวนผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา | จำนวนผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา |
| เหนือ | เชียงราย | 36 | 3 | 42 | 157 | 6 | 24 |
| | แพร่ | 37 | 2 | 17 | 141 | 3 | 21 |
| | เชียงใหม่ | 34 | 1 | 34 | 127 | 5 | 19 |
| | ขอนแก่น | 25 | 5 | 84 | 274 | 13 | 41 |
| ตะวันออกเฉียงเหนือ | มหาสารคาม | 26 | 2 | 55 | 292 | 8 | 44 |
| | ยโสธร | 28 | 1 | 28 | 193 | 4 | 29 |
| | อุดรราชธานี | 29 | 1 | 72 | 255 | 11 | 38 |
| | กาฬสินธุ์ | 24 | 2 | 67 | 179 | 10 | 27 |
| กลาง | หนองบัวลำภู | 19 | 1 | 21 | 215 | 3 | 32 |
| | ปทุมธานี | 4 | 1 | 22 | 107 | 3 | 16 |
| | นครนายก | 7 | 1 | 11 | 140 | 2 | 21 |
| | ลพบุรี | 5 | 1 | 25 | 194 | 4 | 29 |
| ตะวันออก | พระนครศรีอยุธยา | 3 | 2 | 29 | 177 | 4 | 27 |
| | กรุงเทพมหานคร | 1 | 2 | 116 | 8 | 17 | 2 |
| | เพชรบูรณ์ | 40 | 2 | 40 | 174 | 6 | 26 |
| | สุพรรณบุรี | 9 | 2 | 32 | 138 | 5 | 21 |
| ตะวันตก | ฉะเชิงเทรา | 6 | 2 | 31 | 161 | 5 | 24 |
| | ระยอง | 18 | 1 | 19 | 119 | 3 | 18 |
| ตะวันตก | เพชรบุรี | 10 | 1 | 22 | 107 | 3 | 16 |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| ภาค | จังหวัด | สำนักงาน | สำนักงาน | ประชากร | | กลุ่มตัวอย่าง | |
|-------------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--|--|--|--|
| | | เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา | เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา | จำนวนผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา | จำนวนผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา | จำนวนผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา | จำนวนผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา |
| ใต้ | สุราษฎร์ธานี | 11 | 2 | 45 | 206 | 7 | 31 |
| | ระนอง | 14 | 1 | 7 | 88 | 2 | 13 |
| | ตรัง | 13 | 1 | 22 | 130 | 3 | 19 |
| | สงขลา | 16 | 3 | 42 | 195 | 6 | 29 |
| ใต้ 23 จังหวัด จาก 76 จังหวัด | | 23 เขต | 23 เขต | 883 | 3777 | 133 | 567 |
| | | | | 4660 คน | | 700 คน | |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยจำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถามรายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จำนวนตัวบ่งชี้และจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | จำนวนตัวบ่งชี้ | จำนวนข้อคำถาม |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------|---------------|
| 1. การมีวิสัยทัศน์ | 1. การสร้างวิสัยทัศน์ | 4 | 4 |
| | 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | 4 | 4 |
| | 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ | 5 | 5 |
| 2. การเป็นนักสื่อสาร | 1. มีทักษะการสื่อสาร | 3 | 3 |
| | 2. ใช้ช่องทางการสื่อสาร | 3 | 3 |
| | 3. มีรูปแบบการสื่อสาร | 3 | 3 |
| 3. การเป็นนักสร้างควมร่วมมือ | 1. การทำงานเป็นทีม | 4 | 4 |
| | 2. การมีส่วนร่วม | 6 | 6 |
| | 3. ความไว้วางใจ | 5 | 5 |
| 4. การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น | 1. มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว | 6 | 6 |
| | 2. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง | 6 | 6 |
| | 3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ | 5 | 5 |
| | 4. เป็นที่ปรึกษา | 7 | 7 |
| | รวม | 61 | 61 |

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ซึ่งเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานแล้วกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จึงเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

3.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.3 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงาน เพื่อสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงถึงการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการวิจัย

3.4 สร้างตารางความสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสมเหตุสมผล (Logical) ในเนื้อหา ระหว่างองค์ประกอบหลัก นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้หรือสาระหลัก เพื่อการวัด ในลักษณะย้อนกลับไปกลับมา (Repetitive Checking) เมื่อพบว่ามีความสมเหตุสมผลแล้วจึงสร้างข้อคำถามจากตัวบ่งชี้ โดย 1 ตัวบ่งชี้อาจสร้างข้อคำถามได้ 1 ข้อคำถามหรือมากกว่า 1 ข้อคำถาม

3.5 นำแบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (ดูจากภาคผนวก ก) และแบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม (ดูจากภาคผนวก ข) ให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพดังนี้

3.5.1 กรณีแบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence: IOC) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$ โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (ดูผลการวิเคราะห์ค่า IOC ในภาคผนวก ค)

3.5.2 กรณีแบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม (ดูรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ง)

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญและได้รับการปรับแก้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 15 คนและโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 15 คนแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งผลจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบสอบถามใน

งานวิจัยนี้ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น โดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก ดังตารางที่ 3.3 (ดูแบบสอบถามในภาคผนวก จ)

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบหลัก

| องค์ประกอบหลัก | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของความเชื่อมั่น |
|-----------------------------------|--|
| 1. การมีวิสัยทัศน์ | 0.882 |
| 2. การเป็นนักสื่อสาร | 0.949 |
| 3. การเป็นนักสร้างความร่วมมือ | 0.921 |
| 4. การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น | 0.948 |
| ค่าเฉลี่ยโดยรวม | 0.930 |

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแจ้งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม (ดูหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงต้นสังกัดในภาคผนวก ฉ)

4.2 ส่งหนังสือราชการของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์เพื่อตอบแบบสอบถาม (ดูหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสถานศึกษาในภาคผนวก ช) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์โดยทางไปรษณีย์หากพบว่ายังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามระยะเวลาที่กำหนดผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ผลจากการดำเนินงาน พบว่า ได้รับคืนมาจำนวน 632 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 90.29 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 700 ฉบับรายละเอียด ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 การส่งแบบสอบถามและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

| การส่งแบบสอบถาม | | วัน/เดือน/ปี และจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน | | | | |
|-----------------|---------------|--|-----------|----------|---------|-----------|
| ครั้งที่/ | วัน/เดือน/ปี | 18-31 | 1-30 | 1-29 | 5-31 | รวมจำนวน |
| จำนวนที่ส่ง | ที่ส่ง | ตุลาคม | พฤศจิกายน | ธันวาคม | มกราคม | แบบสอบถาม |
| | แบบสอบถาม | 2559 | 2559 | 2559 | 2560 | |
| 1 / 300 ฉบับ | 3 ตุลาคม 2559 | | | | | |
| 2 / 300 | 10 ตุลาคม | | | | | |
| ฉบับ | 2559 | 176 ฉบับ | 253 ฉบับ | 128 ฉบับ | 75 ฉบับ | 632 ฉบับ |
| 3 / 100 ฉบับ | 1 พฤศจิกายน | | | | | |
| | 2559 | | | | | |

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน พบว่า มีการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อการคัดสรรตัวบ่งชี้ไว้ในโมเดล โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือน้อยกว่า 20% (สุทธิ ชัยคนกาญจน์, 2547)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปรที่จะนำไปวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบต่อไป โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อพิจารณา ระดับและทิศทางความสัมพันธ์ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วมเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539) การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์

องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy: MSA) พิจารณาจากเกณฑ์ ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (Kim & Mucle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

5.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากนั้นได้ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2548) กำหนดใช้ค่าสถิติที่จะเป็นเกณฑ์ตรวจสอบดังนี้

5.4.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับ โมเดลค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ค่าสถิติตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย ดังกล่าว เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

| สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง | ระดับการยอมรับ |
|-----------------------------|---|
| 1. ค่าไคสแควร์ (χ^2) | χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |
| 2. ค่า GFI | มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |
| 3. ค่า AGFI | มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |
| 4. ค่า RMSEA | มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ |

5.5 นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell, A. M., & Rudd, J. M., 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวลัย มาคุ้ม, 2549)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ก่อน จากนั้นจึงจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยและอักษรย่อแทน

| ที่ | องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย | อักษรย่อแทน |
|-----|---|-------------|
| 1 | องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ | VIS |
| 1.1 | การสร้างวิสัยทัศน์ | VIS1 |
| 1.2 | การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | VIS2 |
| 1.3 | การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ | VIS3 |
| 2 | องค์ประกอบหลักการเป็นนักสื่อสาร วัดจาก 3 องค์ประกอบย่อย | COM |
| 2.1 | มีทักษะการสื่อสาร | COM1 |
| 2.2 | ใช้ช่องทางการสื่อสาร | COM2 |
| 2.3 | มีรูปแบบการสื่อสาร | COM3 |
| 3 | องค์ประกอบหลักการเป็นนักสร้างความร่วมมือวัดจาก 3 องค์ประกอบย่อย | COL |
| 3.1 | การทำงานเป็นทีม | COL1 |
| 3.2 | การมีส่วนร่วม | COL2 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ที่ | องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย | อักษรย่อแทน |
|-----|--|-------------|
| | 3.3 ความไว้วางใจ | COL3 |
| 4 | องค์ประกอบหลักการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น วัตถุประสงค์ 4 องค์ประกอบย่อย | DEL |
| | 4.1 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว | DEL1 |
| | 4.2 มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง | DEL2 |
| | 4.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ | DEL3 |
| | 4.4 เป็นที่ปรึกษา | DEL4 |

ตารางที่ 4.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

| ค่าสถิติ | สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน |
|--|-------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย (Mean) | \bar{X} |
| ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) | S.D. |
| ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) | C.V. |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) | r |
| ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) | R^2 |
| ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) | χ^2 |
| องศาอิสระ (Degree of Freedom) | df |
| น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) | Λ |
| ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) | SE |
| ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ | FS |
| ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Error) ของตัวบ่งชี้ | E |
| มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P<0.01) | ** |
| มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P<0.05) | * |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ค่าสถิติ | สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทน |
|---|-------------------------------|
| ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index) | GFI |
| ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index) | AGFI |
| ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation) | RMSEA |

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 632 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.29 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไปจำนวน 700 ฉบับผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลสถานภาพ | ความถี่ | ร้อยละ |
|------------------------------------|---------|--------|
| 1. เพศ | | |
| (1) ชาย | 524 | 82.90 |
| (2) หญิง | 108 | 17.10 |
| 2. อายุ | | |
| (1) ไม่เกิน 30 ปี | 3 | 0.50 |
| (2) 31-40 ปี | 62 | 9.80 |
| (3) 41-50ปี | 208 | 32.90 |
| (4) 51-60 ปี | 359 | 56.80 |
| 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด | | |
| (1)ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิต | 49 | 7.80 |
| (2) ปริญญาโท | 552 | 87.30 |
| (3) ปริญญาเอก | 31 | 4.90 |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ข้อมูลสถานภาพ | ความถี่ | ร้อยละ |
|--|---------|--------|
| 4. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา | | |
| (1) ไม่เกิน 5 ปี | 92 | 14.60 |
| (2) 6-10 ปี | 147 | 23.30 |
| (3) 11-15ปี | 196 | 31.00 |
| (4) 16-20 ปี | 85 | 13.40 |
| (5) 21 ปีขึ้นไป | 112 | 17.70 |
| 5. ขนาดสถานศึกษา | | |
| (1) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน) | 151 | 23.90 |
| (2) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499คน) | 339 | 53.60 |
| (3) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500คน ขึ้นไป) | 142 | 22.50 |
| 6. ประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | | |
| (1) ประถมศึกษา | 464 | 73.40 |
| (2) มัธยมศึกษา | 168 | 26.60 |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 และ เพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าอายุ 51-60 ปีมากที่สุด จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 อายุ 31-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 552 คน คิดเป็นร้อยละ 87.30 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ 11-15 ปี มากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และมีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 และมีประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีขนาดสถานศึกษาขนาดกลางจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คนมากที่สุด จำนวน 339 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.60 รองลงมา คือ มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คนจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และมีขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 464 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40 รองลงมาคือ จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ใน โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% (2) ทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันและทดสอบ โมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (3) การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันในลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก แสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ใน โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 %

| องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | \bar{X} => | S.D. | C.V. =< |
|---|-----------------|------|------------|
| | 3.00 | | 20% |
| 1. องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ | | | |
| 1.1 องค์ประกอบของการสร้างวิสัยทัศน์ | | | |
| (1) มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก | 4.34 | 0.66 | 15.20 |
| (2) มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน | 4.52 | 0.59 | 13.05 |
| (3) มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน | 4.41 | 0.57 | 12.92 |
| (4) มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิด | 4.48 | 0.61 | 13.61 |
| 1.2 องค์ประกอบของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ | | | |
| (1) มีการสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน | 4.46 | 0.60 | 13.45 |
| (2) มีการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ | 4.40 | 0.64 | 14.54 |
| (3) สร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ | 4.48 | 0.60 | 13.39 |
| (4) กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง | 4.16 | 0.62 | 14.90 |
| 1.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ | | | |
| (1) มีการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ | 4.48 | 0.62 | 13.83 |
| (2) กระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | 4.62 | 0.60 | 12.98 |
| (3) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน | 4.58 | 0.70 | 15.28 |
| (4) สร้างความไว้วางใจในการทำงาน | 4.58 | 0.55 | 12.00 |
| (5) มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร | 4.49 | 0.58 | 12.91 |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | \bar{X} => | S.D. | C.V. =< |
|---|-----------------|------|------------|
| | 3.00 | | 20% |
| 2. องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสาร | | | |
| 2.1 องค์ประกอบของมีทักษะการสื่อสาร | | | |
| (1) พูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย | 4.35 | 0.61 | 14.02 |
| (2) พูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น | 4.43 | 0.63 | 14.22 |
| (3) เขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตามวัตถุประสงค์ | 4.38 | 0.60 | 13.69 |
| 2.2 องค์ประกอบของใช้ช่องทางการสื่อสาร | | | |
| (1) เลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร | 4.46 | 0.59 | 13.22 |
| (2) มีการแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร | 4.48 | 0.67 | 14.95 |
| (3) ใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น | 4.48 | 0.62 | 13.83 |
| 2.3 องค์ประกอบของมีรูปแบบการสื่อสาร | | | |
| (1) ใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบได้ | 4.45 | 0.64 | 14.38 |
| (2) สื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 4.50 | 0.60 | 13.33 |
| (3) ใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง | 4.54 | 0.62 | 13.65 |
| 3. องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ | | | |
| 3.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม | | | |
| (1) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกา หรือกรอบการทำงานเดียวกัน | 4.61 | 0.54 | 11.71 |
| (2) ประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | 4.40 | 0.57 | 12.95 |
| (3) ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน | 4.43 | 0.64 | 14.44 |
| (4) ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี | 4.40 | 0.61 | 13.86 |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | \bar{X} | S.D. | C.V. |
|--|-------------|------|------------|
| | =/> | | =/< |
| | 3.00 | | 20% |
| 3.2 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม | | | |
| (1) เชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา | 4.38 | 0.56 | 12.78 |
| (2) จัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด | 4.45 | 0.57 | 12.80 |
| (3) แลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน | 4.46 | 0.58 | 13.00 |
| (4) แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม | 4.46 | 0.61 | 13.67 |
| (5) มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา | 4.60 | 0.55 | 11.95 |
| (6) ยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน | 4.34 | 0.58 | 13.36 |
| 3.3 องค์ประกอบของความไว้วางใจ | | | |
| (1) เปิดเผย ตรงไปตรงมา | 4.38 | 0.60 | 13.69 |
| (2) ยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค | 4.51 | 0.57 | 12.63 |
| (3) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคลากรเกิดความเคารพ | 4.44 | 0.58 | 13.06 |
| (4) มีความเสมอต้นเสมอปลาย | 4.45 | 0.61 | 13.70 |
| (5) รักษาความลับสัญญา | 4.42 | 0.58 | 13.12 |
| 4. องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น | | | |
| 4.1 องค์ประกอบของมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว | | | |
| (1) มองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต | 4.47 | 0.52 | 11.63 |
| (2) รู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง | 4.45 | 0.55 | 12.35 |
| (3) รู้และเข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล | 4.26 | 0.56 | 13.14 |
| (4) ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไข จุดอ่อน | 4.21 | 0.56 | 13.30 |
| (5) มองเห็นความดีงามของตนเองและศรัทธาในตนเอง | 4.49 | 0.58 | 12.91 |
| (6) มีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่อะไรก็ตาม | 4.36 | 0.60 | 13.76 |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | \bar{X} | S.D. | C.V. |
|---|-------------|------|------------|
| | =/> | | =/< |
| | 3.00 | | 20% |
| 4.2 องค์ประกอบของมุ่นมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง | | | |
| (1) มีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | 4.33 | 0.60 | 13.85 |
| (2) มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง | 4.25 | | |
| (3) มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทัศนะเชิงบวก | 4.35 | 0.62 | 14.58 |
| (4) ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา | 4.31 | 0.59 | 13.56 |
| (5) พัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง | 4.45 | 0.61 | 14.15 |
| (6) ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ | 4.46 | 0.56 | 12.58 |
| | | 0.63 | 14.12 |
| 4.3 องค์ประกอบของเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ | | | |
| (1) มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 4.34 | 0.62 | 14.28 |
| (2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพและสร้างเครือข่าย | 4.23 | 0.63 | 14.89 |
| (3) แสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ | 4.37 | 0.55 | 12.58 |
| (4) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.22 | 0.65 | 15.40 |
| (5) มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต | 4.30 | 0.61 | 14.18 |
| 4.4 องค์ประกอบของเป็นที่ปรึกษา | | | |
| (1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน | 4.46 | 0.58 | 13.00 |
| (2) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน | 4.41 | 0.52 | 11.79 |
| (3) มุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ | 4.41 | 0.58 | 13.15 |
| (4) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ | 4.37 | 0.58 | 13.27 |
| (5) ช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในโรงเรียน | 4.40 | 0.61 | 13.86 |
| (6) กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | 4.47 | 0.53 | 11.85 |
| (7) มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญพัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ | 4.10 | 0.75 | 18.29 |

หมายเหตุ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.52-0.75 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย

จากตารางที่ 4.4 เห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ดังนี้

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้รวม 13 ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16-4.62 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.00-15.28

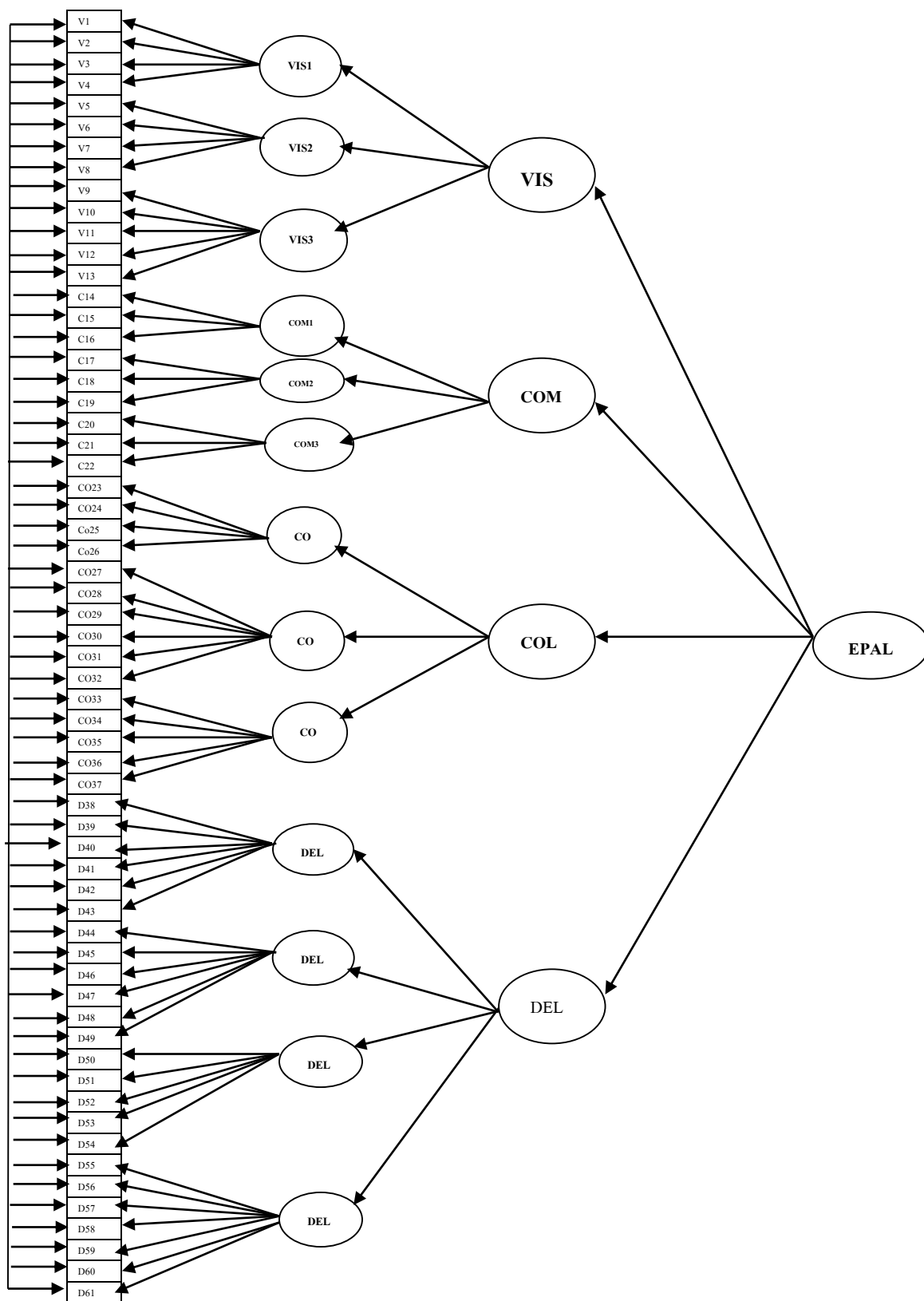
องค์ประกอบของการเป็นนักสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ มีทักษะการสื่อสารใช้ช่องทางการสื่อสารและมีรูปแบบการสื่อสารรวม 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.35-4.54 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.22-14.95

องค์ประกอบของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือการทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจรวม 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.34-4.61 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.71-14.44

องค์ประกอบของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ มีวิสัยทัศน์ส่วนตัวตนเองที่เปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นที่ปรึกษา รวม 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10-4.49 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.63-18.29

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีหรือโมเดลสมมุติฐานที่ประกอบด้วย 61 ตัวบ่งชี้จาก 13 องค์ประกอบย่อย และจาก 4 องค์ประกอบหลัก โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

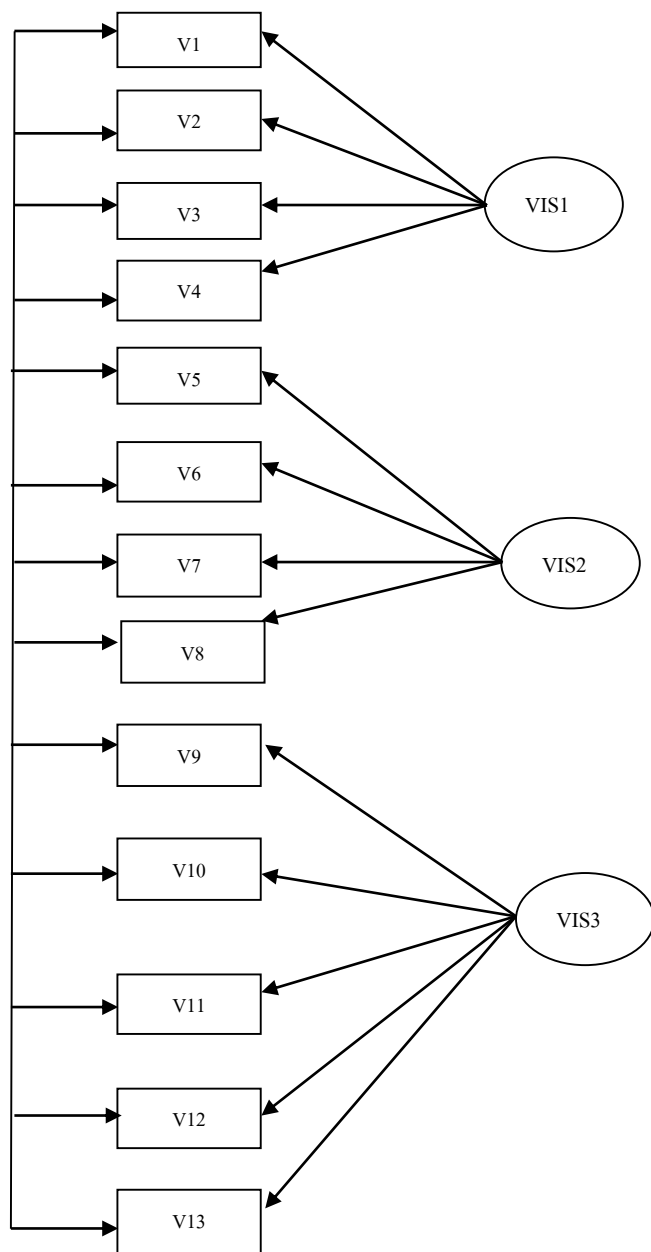
แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนคือ **ตอนแรก**เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ **ตอนที่สอง**เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวัลย์ มากุ้ม, 2549)

4.3.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

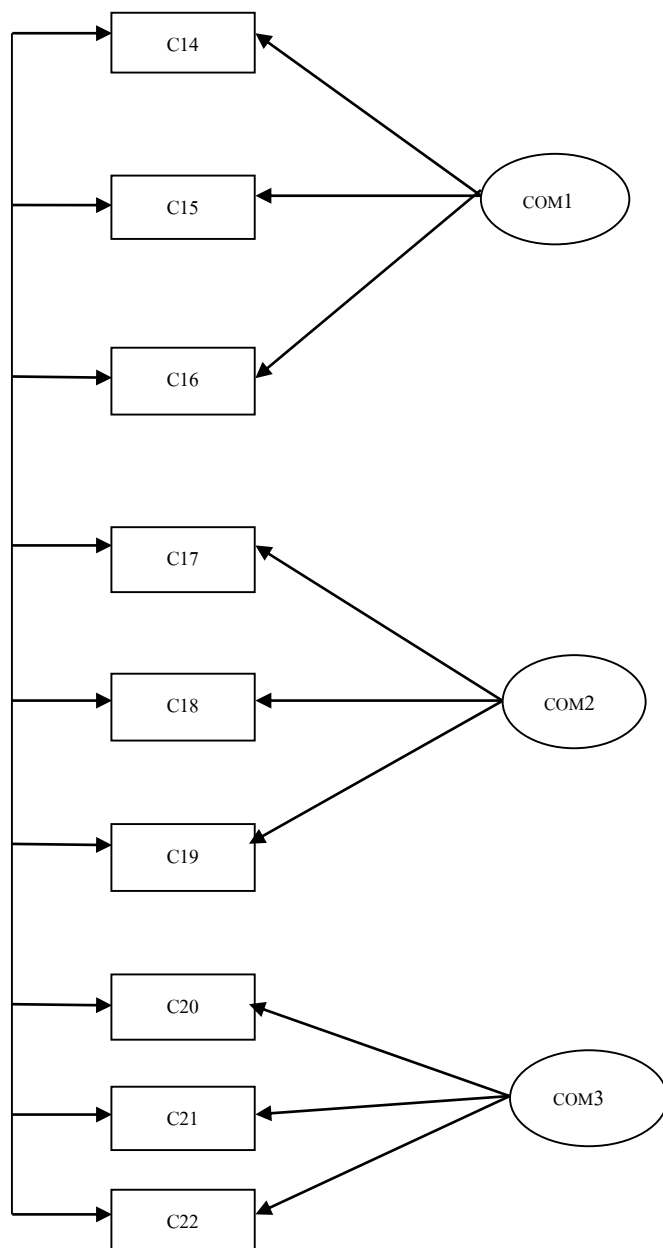
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตอนแรกนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจาก 13 องค์ประกอบย่อยและ 61 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยเป็น 4 โมเดล ดังนี้

- 1) องค์ประกอบหลักของการมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้
- 2) องค์ประกอบหลักของการเป็นนักสื่อสาร มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้
- 3) องค์ประกอบหลักของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้
- 4) องค์ประกอบหลักของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 24 ตัวบ่งชี้

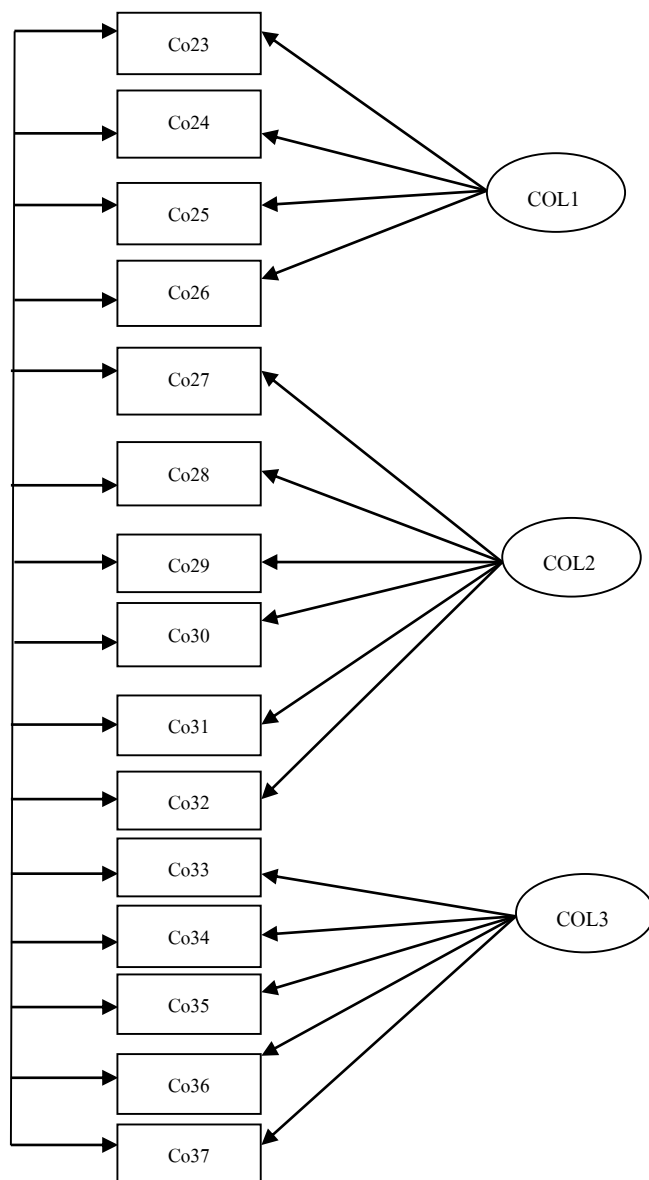
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวัด (Measurement Model) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพที่ 4.2-4.5 ดังต่อไปนี้



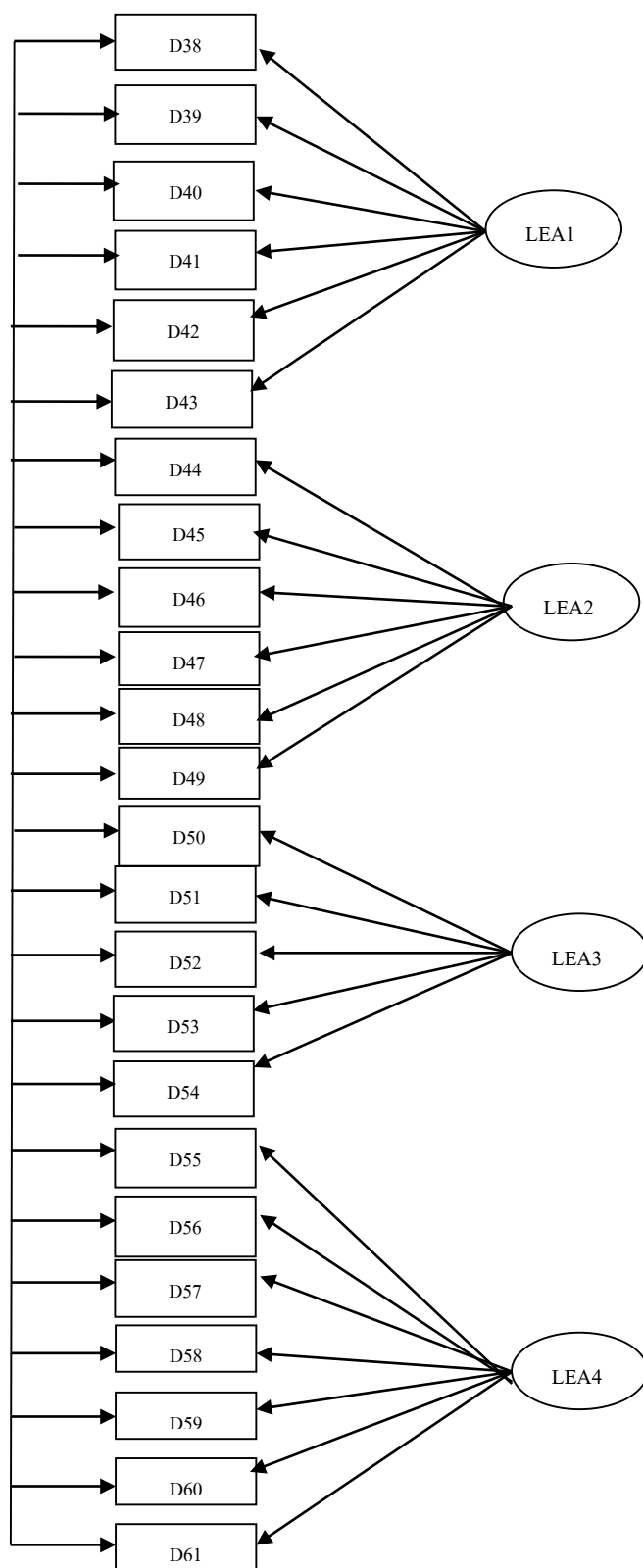
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539)

สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปโดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin) Measures of Sampling Adequacy (MSA) ซึ่งคิมและมัทเลอร์ (Kim & Mucle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำแนกรายเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.5-4.8

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของการมีวิถีทัศน์

| ตัวบ่งชี้ | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 | V6 | V7 | V8 | V9 | V10 | V11 | V12 | V13 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| V1 | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| V2 | .632** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| V3 | .597** | .469** | 1.00 | | | | | | | | | | |
| V4 | .522** | .499** | .582** | 1.00 | | | | | | | | | |
| V5 | .579** | .546** | .485** | .500** | 1.00 | | | | | | | | |
| V6 | .633** | .485** | .522** | .513** | .681** | 1.00 | | | | | | | |
| V7 | .603** | .617** | .487** | .575** | .734** | .731** | 1.00 | | | | | | |
| V8 | .364** | .450** | .221** | .383** | .413** | .319** | .380** | 1.00 | | | | | |
| V9 | .699** | .718** | .558** | .570** | .703** | .582** | .646** | .500** | 1.00 | | | | |
| V10 | .615** | .578** | .518** | .657** | .622** | .577** | .516** | .584** | .764** | 1.00 | | | |
| V11 | .612** | .604** | .497** | .475** | .561** | .421** | .468** | .420** | .726** | .763** | 1.00 | | |
| V12 | .371** | .384** | .233** | .423** | .550** | .462** | .476** | .403** | .435** | .556** | .584** | 1.00 | |
| V13 | .451** | .419** | .498** | .621** | .475** | .497** | .495** | .325** | .520** | .608** | .618** | .609** | 1.00 |

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ (VIS) พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือมีการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ (V9) และกระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (V10) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.764 ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือมีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (V3) และกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง (V8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.221 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอในลำดับถัดไปอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทุกตัว

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร

| ตัวบ่งชี้ | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 | C19 | C20 | C21 | C22 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| C14 | 1.00 | | | | | | | | |
| C15 | .508** | 1.00 | | | | | | | |
| C16 | .319** | .633** | 1.00 | | | | | | |
| C17 | .377** | .579** | .575** | 1.00 | | | | | |
| C18 | .441** | .657** | .562** | .769** | 1.00 | | | | |
| C19 | .263** | .500** | .607** | .590** | .674** | 1.00 | | | |
| C20 | .324** | .508** | .474** | .674** | .729** | .697** | 1.00 | | |
| C21 | .312** | .472** | .587** | .570** | .642** | .794** | .598** | 1.00 | |
| C22 | .441** | .591** | .529** | .686** | .710** | .741** | .781** | .772** | 1.00 |

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร (COM) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น (C19) และสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (C21) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .794 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ พุดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย (C14) และใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น (C19) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .263 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอในลำดับถัดไปอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทุกตัว

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพียร์สันของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความรู้ร่วมมือ

| ตัวบ่งชี้ | C023 | C024 | C025 | C026 | C027 | C028 | C029 | C030 | C031 | C032 | C033 | C034 | C035 | C036 | C037 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| C023 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | |
| C024 | .475** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | |
| C025 | .416** | .720** | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| C026 | .413** | .759** | .853** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| C027 | .311** | .544** | .636** | .591** | 1.00 | | | | | | | | | | |
| C028 | .375** | .578** | .514** | .581** | .571** | 1.00 | | | | | | | | | |
| C029 | .426** | .685** | .538** | .562** | .608** | .825** | 1.00 | | | | | | | | |
| C030 | .443** | .649** | .614** | .649** | .535** | .710** | .768** | 1.00 | | | | | | | |
| C031 | .594** | .535** | .556** | .535** | .475** | .435** | .450** | .520** | 1.00 | | | | | | |
| C032 | .243** | .504** | .493** | .526** | .493** | .532** | .602** | .508** | .412** | 1.00 | | | | | |
| C033 | .347** | .521** | .538** | .561** | .495** | .442** | .488** | .504** | .496** | .648** | 1.00 | | | | |
| C034 | .486** | .626** | .638** | .625** | .507** | .654** | .586** | .634** | .442** | .454** | .592** | 1.00 | | | |
| C035 | .498** | .640** | .635** | .643** | .594** | .703** | .682** | .624** | .432** | .535** | .560** | .673** | 1.00 | | |
| C036 | .391** | .436** | .526** | .595** | .304** | .529** | .427** | .479** | .336** | .472** | .675** | .592** | .621** | 1.00 | |
| C037 | .378** | .474** | .512** | .546** | .362** | .422** | .447** | .573** | .304** | .484** | .648** | .622** | .632** | .747** | 1.00 |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน (C25) และประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี (C26) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .853 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน (C23) และยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน (C32) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .243 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอในลำดับถัดไปอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทุกตัว

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพียร์สันของตัวบ่งชี้ไม่เกิดการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

| ตัวบ่งชี้ | D38 | D39 | D40 | D41 | D42 | D43 | D44 | D45 | D46 | D47 | D48 | D49 | D50 | D51 | D52 | D53 | D54 | D55 | D56 | D57 | D58 | D59 | D60 | D61 | |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|------|-----|-----|-----|--|
| D38 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D39 | .880** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D40 | .668** | .692** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D41 | .610** | .654** | .680** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D42 | .709** | .641** | .608** | .617** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D43 | .568** | .643** | .673** | .547** | .763** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D44 | .509** | .650** | .599** | .626** | .544** | .554** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D45 | .399** | .389** | .432** | .465** | .540** | .411** | .411** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D46 | .640** | .599** | .530** | .499** | .731** | .555** | .555** | .698** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D47 | .610** | .624** | .554** | .560** | .652** | .544** | .544** | .541** | .804** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| D48 | .522** | .486** | .350** | .303** | .557** | .445** | .445** | .527** | .671** | .674** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | |
| D49 | .250** | .315** | .417** | .439** | .369** | .329** | .329** | .371** | .373** | .434** | .347** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | |
| D50 | .689** | .677** | .612** | .531** | .668** | .608** | .608** | .343** | .659** | .712** | .514** | .396** | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| D51 | .548** | .556** | .433** | .485** | .641** | .587** | .587** | .544** | .736** | .786** | .622** | .443** | .708** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| D52 | .482** | .403** | .510** | .491** | .566** | .444** | .492** | .457** | .434** | .466** | .534** | .433** | .569** | .417* | 1.00 | | | | | | | | | | |
| D53 | .529** | .546** | .460** | .467** | .529** | .478** | .480** | .386** | .584** | .774** | .631** | .374* | .613* | .752* | .409* | 1.00 | | | | | | | | | |
| D54 | .636** | .635** | .717** | .680** | .642** | .522** | .677** | .572** | .613** | .627** | .510** | .480** | .637* | .578* | .581* | .575* | 1.00 | | | | | | | | |
| D55 | .623** | .607** | .433** | .389** | .625** | .513** | .568** | .498** | .727** | .619** | .528** | .342** | .591** | .576** | .365** | .528** | .560** | 1.00 | | | | | | | |
| D56 | .653** | .590** | .422** | .386** | .565** | .500** | .388** | .471** | .553** | .504** | .513** | .276** | .595** | .536** | .386** | .585** | .538** | .571** | 1.00 | | | | | | |
| D57 | .742** | .674** | .641** | .536** | .714** | .563** | .411** | .397** | .728** | .685** | .574** | .276** | .812** | .630** | .536** | .687** | .682** | .648** | .734* | 1.00 | | | | | |
| D58 | .557** | .647** | .579** | .426** | .623** | .746** | .400** | .324** | .513** | .561** | .581** | .221** | .610** | .543** | .524** | .548** | .542** | .444** | .559* | .616** | 1.00 | | | | |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ตัว ปัจจัย | D38 | D39 | D40 | D41 | D42 | D43 | D44 | D45 | D46 | D47 | D48 | D49 | D50 | D51 | D52 | D53 | D54 | D55 | D56 | D57 | D58 | D59 | D60 | D61 | |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|------|--|
| D39 | .575** | .586** | .689** | .628** | .695** | .580** | .533** | .386** | .523** | .546** | .495** | .512** | .662** | .490** | .716** | .452** | .720** | .529** | .488* | .641** | .623** | 1.00 | | | |
| D60 | .713** | .732** | .599** | .548** | .629** | .623** | .622** | .449** | .612** | .632** | .486** | .278** | .666** | .530** | .448** | .648** | .600** | .612** | .705* | .741** | .625** | .532** | 1.00 | | |
| D61 | .499** | .503** | .424** | .646** | .585** | .529** | .456** | .355** | .583** | .579** | .504** | .286** | .516** | .444** | .291** | .481** | .404** | .580** | .493* | .577** | .495** | .476** | .600** | 1.00 | |

หมายเหตุ * หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ในโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือมองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต (D38) และรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง (D39) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.880 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ขอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ (D49) และสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ (D58) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.221 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Bartlett ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำเสนอในลำดับถัดไปอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทุกตัว

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้จากตารางที่ 4.4-4.7 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลการวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และ .05 ($p < .05$) ทุกค่าแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ และ โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นปรากฏผลในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของแต่ละโมเดลการวัด

| โมเดล | Baertlett test of Sphericity | p | Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) |
|--------------------------------|------------------------------------|------|---|
| การมีวิสัยทัศน์ | 1236.399 | .000 | .756 |
| การเป็นนักสื่อสาร | 1324.976 | .000 | .692 |
| การเป็นนักสร้างความร่วมมือ | 1233.669 | .000 | .753 |
| การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น | 2431.300 | .000 | .832 |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจาก เมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่า เท่ากับ 1236.399, 1324.976, 1233.669 และ 2431.300 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์มีค่าเท่ากับ .756 แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันดี โมเดลการวัดของการเป็นนัก สื่อสารมีค่าเท่ากับ .692 แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันปานกลาง โมเดลการวัดของการเป็นนัก สร้างความร่วมมือ มีค่าเท่ากับ .753 แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันดี และ โมเดลการวัดของการ เป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นมีค่าเท่ากับ .832 แสดงว่าตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถ นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามี ค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อสร้างสเกล องค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 61 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ (VIS) แสดงในตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ แสดงในตารางที่ 4.11 และการสร้างโมเดลการวัดของการมี วิสัยทัศน์ แสดงในภาพที่ 4.6

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ (VIS)

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมทริกซ์น้ำหนัก | | | สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|-----------------|------|---------|--|----------------------------------|---------------------------------|
| | | องค์ประกอบ | λ | SE | | | |
| VIS1 | V1 | 0.76 | 0.02 | 20.25** | 0.58 | 0.11 | 0.42 |
| | V2 | 0.74 | 0.02 | 19.50** | 0.54 | 0.17 | 0.46 |
| | V3 | 0.62 | 0.02 | 16.11** | 0.39 | 0.05 | 0.61 |
| | V4 | 0.69 | 0.02 | 18.08** | 0.48 | 0.32 | 0.52 |
| VIS2 | V5 | 0.82 | 0.02 | 22.16** | 0.68 | 0.36 | 0.32 |
| | V6 | 0.82 | 0.02 | 21.55** | 0.67 | 0.67 | 0.33 |
| | V7 | 0.85 | 0.03 | 20.26** | 0.73 | 0.57 | 0.27 |
| | V8 | 0.68 | 0.03 | 12.49** | 0.46 | 0.62 | 0.54 |
| VIS3 | V9 | 0.86 | 0.02 | 23.59** | 0.74 | 0.31 | 0.26 |
| | V10 | 0.89 | 0.02 | 25.31** | 0.79 | 0.37 | 0.21 |
| | V11 | 0.91 | 0.03 | 25.44** | 0.83 | 0.84 | 0.17 |
| | V12 | 0.63 | 0.02 | 16.68** | 0.40 | -0.05 | 0.60 |
| | V13 | 0.68 | 0.02 | 18.45** | 0.47 | 0.00 | 0.53 |

Chi-Square=9.44, df=10, p=0.49056, GFI=1.00, AGFI=0.98, RMSEA=0.000

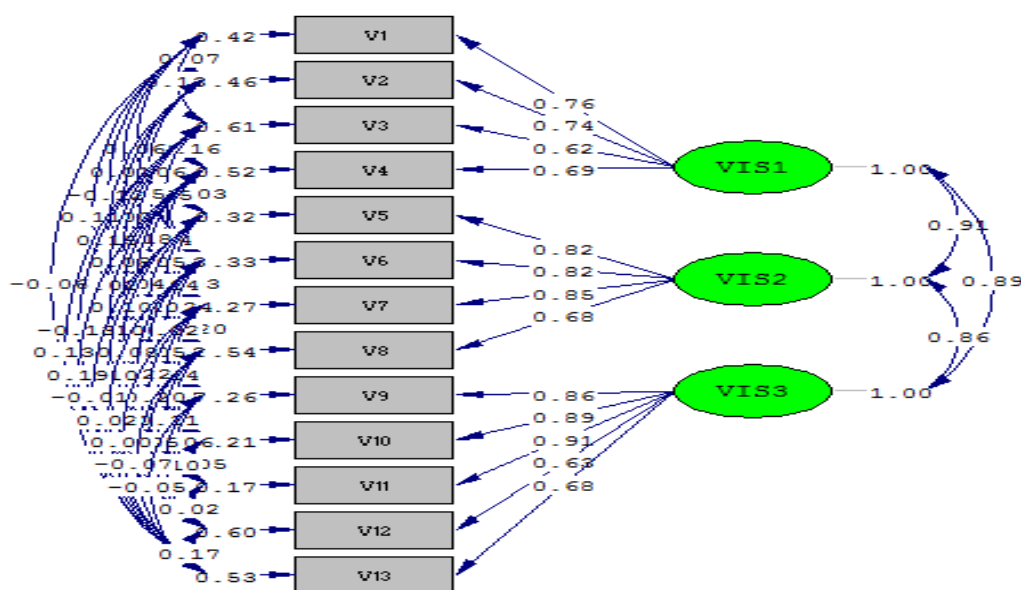
** P < .01

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์

| องค์ประกอบย่อย | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|----------------|--------|--------|------|
| VIS1 | 1.00 | | |
| VIS2 | .756** | 1.00 | |
| VIS3 | .779** | .758** | 1.00 |

** P < .01

จากตารางที่ 4.10-4.11 สามารถสร้างโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ ได้ดังภาพที่ 4.6



Chi-Square=9.44, df=10, P-value=0.49056, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.6 โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์

จากตารางที่ 4.10, 4.11 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 9.44 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.49056 ซึ่งหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง

(GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.10 และภาพที่ 4.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.62-0.91 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ V1-V4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ (VIS1) ตัวบ่งชี้ที่ V5-V8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VIS2) และตัวบ่งชี้ที่ V9-V13 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (VIS3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.756-0.779 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$VIS1=(V1+V2+V3+V4)=(0.11+0.17+0.05+0.32)=0.65$$

$$VIS2=(V5+(V6+V7+V8)=(0.36+0.67+0.57+0.62)=2.22$$

$$VIS3=(V9+V10+V11+V12+V13)=(0.31+0.37+0.84+0.05+0.00)=1.47$$

2) โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร (COM) แสดงในตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการเป็นนักสื่อสาร แสดงในตารางที่ 4.13 และการสร้างโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร แสดงในภาพที่ 4.7

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร (COM)

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมตริกซ์น้ำหนัก | | | สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|-----------------|------|---------|--|----------------------------------|---------------------------------|
| | | λ | SE | t | | | |
| COM 1 | C14 | 0.52 | 0.03 | 10.57** | 0.27 | 0.28 | 0.73 |
| | C15 | 0.80 | 0.02 | 21.54** | 0.65 | 0.53 | 0.35 |
| | C16 | 0.79 | 0.02 | 21.04** | 0.62 | 0.42 | 0.38 |
| COM 2 | C17 | 0.78 | 0.02 | 21.02** | 0.60 | 0.21 | 0.40 |
| | C18 | 0.80 | 0.02 | 23.11** | 0.64 | -0.08 | 0.36 |
| | C19 | 0.84 | 0.02 | 24.88** | 0.71 | 0.32 | 0.29 |
| COM 3 | C20 | 0.86 | 0.02 | 25.79** | 0.73 | 0.47 | 0.27 |
| | C21 | 0.84 | 0.02 | 25.09** | 0.71 | 0.53 | 0.29 |
| | C22 | 0.92 | 0.02 | 29.07** | 0.84 | 0.52 | 0.16 |

Chi-Square=2.34, df=3, p=0.50479, GFI=1.00, AGFI=0.99, RMSEA=0.000

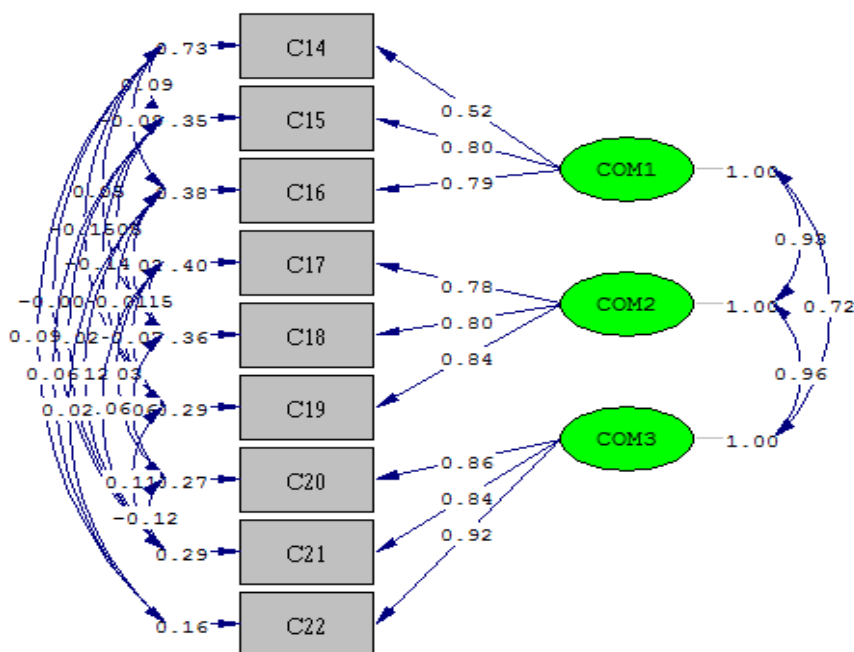
** P < .01

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ การเป็นนักสื่อสาร

| องค์ประกอบย่อย | COM 1 | COM 2 | COM 3 |
|----------------|--------|--------|-------|
| COM 1 | 1.00 | | |
| COM 2 | .706** | 1.00 | |
| COM 3 | .644** | .869** | 1.00 |

** P < .01

จากตารางที่ 4.12-4.13 สามารถสร้างโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสารได้ดังภาพที่ 4.7



Chi-Square=2.34, df=3, P-value=0.50479, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร

จากตารางที่ 4.12, 4.13 และภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสารพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.34 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.50479 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.12 และภาพที่ 4.7 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 9 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.92 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ C14-C16 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีทักษะการสื่อสาร (COM1) ตัวบ่งชี้ที่ C17-C19 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการใช้ช่องทางการสื่อสาร (COM2) และตัวบ่งชี้ที่ C20-C22 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมีรูปแบบการสื่อสาร (COM3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

แล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.13 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสารมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.644-0.869 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับ โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสารได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{COM 1}=(\text{C14}+\text{C15}+(\text{C16}))=(0.28+0.53+0.42)=1.23$$

$$\text{COM 2}=(\text{C17}+\text{C18}+\text{C19})=(0.21-.08+0.32)=0.45$$

$$\text{COM 3}=(\text{C20}+\text{C21}+\text{C22})=(0.47+0.53+0.52)=1.52$$

3) โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) แสดงในตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการเป็นนักสร้างความร่วมมือแสดงในตารางที่ 4.15 และการสร้างโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ แสดงในภาพที่ 4.8

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL)

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมตริกซ์น้ำหนัก | | | สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|-----------------|-----------|---------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | | องค์ประกอบ | λ | SE | | | |
| COL 1 | Co23 | 0.66 | 0.03 | 13.06** | 0.44 | 0.81 | 0.56 |
| | Co24 | 0.93 | 0.02 | 24.65** | 0.87 | 0.83 | 0.13 |

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมทริกซ์น้ำหนัก | | | สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|-----------------|------|---------|--|----------------------------------|---------------------------------|
| | | องค์ประกอบ | λ | SE | | | |
| COL 2 | Co25 | 0.90 | 0.02 | 27.49** | 0.81 | 0.49 | 0.19 |
| | Co26 | 0.95 | 0.02 | 29.90** | 0.90 | 0.74 | 0.10 |
| | Co27 | 0.72 | 0.03 | 15.95** | 0.52 | 0.50 | 0.48 |
| | Co28 | 0.66 | 0.03 | 14.11** | 0.44 | -0.32 | 0.56 |
| | Co29 | 0.76 | 0.03 | 15.07** | 0.58 | 0.38 | 0.42 |
| | Co30 | 0.79 | 0.03 | 17.88** | 0.63 | 0.31 | 0.37 |
| | Co31 | 0.65 | 0.02 | 15.72** | 0.43 | 0.19 | 0.57 |
| COL 3 | Co32 | 0.63 | 0.02 | 15.26** | 0.40 | 0.15 | 0.60 |
| | Co33 | 0.77 | 0.03 | 17.90** | 0.59 | 0.25 | 0.41 |
| | Co34 | 0.81 | 0.02 | 23.36** | 0.66 | 0.70 | 0.34 |
| | Co35 | 0.83 | 0.02 | 23.69** | 0.69 | 0.76 | 0.31 |
| | Co36 | 0.74 | 0.02 | 20.07** | 0.55 | 0.44 | 0.45 |
| | Co37 | 0.76 | 0.02 | 20.89** | 0.58 | 0.06 | 0.42 |

Chi-Square=8.20, df=11, p=0.69531, GFI=1.00, AGF=0.98, RMSEA=0.000

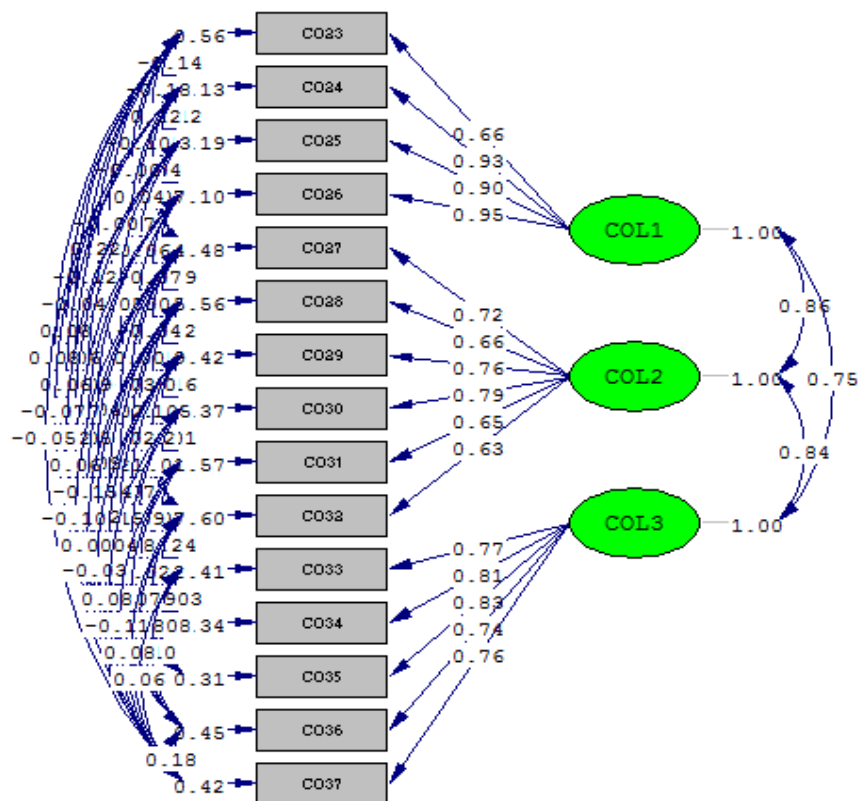
** P < .01

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ การเป็นนักสร้างความร่วมมือ

| องค์ประกอบย่อย | COL 1 | COL 2 | COL 3 |
|----------------|--------|--------|-------|
| COL 1 | 1.00 | | |
| COL 2 | .789** | 1.00 | |
| COL 3 | .750** | .747** | 1.00 |

** P < .01

จากตารางที่ 4.14-4.15 สามารถสร้างโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ได้
 ดังภาพที่ 4.8



Chi-Square=8.20, df=11, P-value=0.69531, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ

จากตารางที่ 4.14, 4.15 และภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.20 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.69531 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลการวัดตามตารางที่ 4.14 และภาพที่ 4.8 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.63-0.95 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ Co23-Co26 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของ

องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม (COL1) ตัวบ่งชี้ที่ Co27-Co32 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม (COL2) และตัวบ่งชี้ที่ Co33-Co37 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ (COL3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.15 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.747-0.789 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับ โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$COL 1=(Co23+Co24+Co25+Co26)=(0.81+0.83+0.49+0.74)=2.87$$

$$COL 2=(Co27+Co28+Co29+Co30+Co31+Co32)=(0.50+0.32+0.38+0.31+0.19+0.15)=1.21$$

$$COL 3=(Co33+Co34+Co35+Co36+Co37)=(0.25+0.70+0.76+0.44+0.06)=2.21$$

4) โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) แสดงในตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น แสดงในตารางที่ 4.17 และการสร้างโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น แสดงในภาพที่ 4.9

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเอง และผู้อื่น (DEL)

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมตริกซ์น้ำหนัก | | | สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|-----------------|------|---------|--|----------------------------------|---------------------------------|
| | | λ | SE | t | | | |
| DEL 1 | D38 | 0.87 | 0.02 | 24.23** | 0.76 | -0.26 | 0.24 |
| | D39 | 0.87 | 0.02 | 26.55** | 0.75 | 0.57 | 0.25 |
| | D40 | 0.79 | 0.02 | 22.79** | 0.63 | 0.77 | 0.37 |
| | D41 | 0.73 | 0.02 | 20.88** | 0.54 | 0.31 | 0.46 |
| | D42 | 0.87 | 0.02 | 25.90** | 0.76 | 1.12 | 0.24 |
| | D43 | 0.77 | 0.02 | 21.32** | 0.59 | -0.39 | 0.41 |
| DEL 2 | D44 | 0.81 | 0.03 | 19.00** | 0.65 | 1.30 | 0.35 |
| | D45 | 0.67 | 0.02 | 17.77** | 0.44 | -0.85 | 0.56 |
| | D46 | 0.89 | 0.02 | 24.18** | 0.78 | 1.49 | 0.22 |
| | D47 | 0.90 | 0.02 | 27.22** | 0.81 | -0.03 | 0.19 |
| | D48 | 0.75 | 0.02 | 21.64** | 0.57 | 0.18 | 0.43 |
| | D49 | 0.49 | 0.02 | 12.85** | 0.24 | 0.03 | 0.76 |
| DEL 3 | D50 | 0.82 | 0.02 | 24.00** | 0.67 | 0.16 | 0.33 |
| | D51 | 0.73 | 0.02 | 20.28** | 0.54 | -0.79 | 0.46 |
| | D52 | 0.61 | 0.02 | 15.89** | 0.37 | -0.18 | 0.63 |
| | D53 | 0.70 | 0.02 | 18.61** | 0.49 | 0.78 | 0.51 |
| | D54 | 0.78 | 0.02 | 22.15** | 0.61 | 0.49 | 0.39 |
| DEL 4 | D55 | 0.75 | 0.02 | 21.53** | 0.56 | 0.33 | 0.44 |
| | D56 | 0.74 | 0.02 | 20.80** | 0.55 | 0.31 | 0.45 |
| | D57 | 0.89 | 0.02 | 27.76** | 0.79 | 0.81 | 0.21 |
| | D58 | 0.75 | 0.02 | 21.29** | 0.56 | 0.62 | 0.44 |
| | D59 | 0.70 | 0.02 | 17.69** | 0.49 | -0.52 | 0.51 |
| | D60 | 0.83 | 0.02 | 25.22** | 0.69 | 0.17 | 0.31 |
| | D61 | 0.66 | 0.03 | 18.37** | 0.43 | 0.10 | 0.57 |

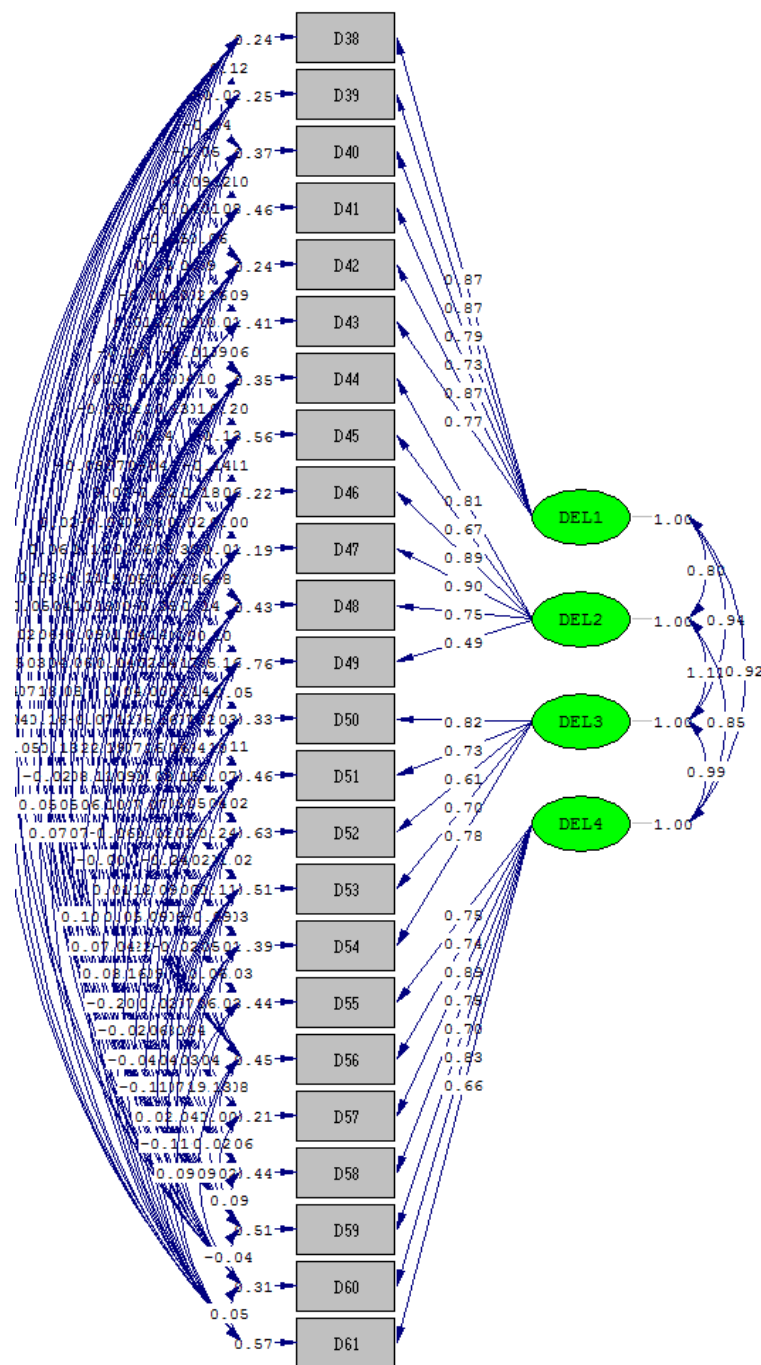
Chi-Square=46.73, df=42, p=0.28447, GFI=0.99, AGFI=0.96, RMSEA=0.013, ** P < .01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

| องค์ประกอบย่อย | DEL 1 | DEL 2 | DEL 3 | DEL 4 |
|----------------|--------|--------|--------|-------|
| DEL 1 | 1.00 | | | |
| DEL 2 | .743** | 1.00 | | |
| DEL 3 | .803** | .837** | 1.00 | |
| DEL 4 | .850** | .748** | .840** | 1.00 |

** P < .01

จากตารางที่ 4.16-4.17 สามารถสร้างโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นได้ดังภาพที่ 4.9



Chi-Square=46.73, df=42, P-value=0.28447, RMSEA=0.013

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

จากตารางที่ 4.16, 4.17 และภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นของโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 46.73 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 42 ค่านัยสำคัญทาง

สถิติ (P-value) เท่ากับ 0.28447 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.013

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.16 และภาพที่ 4.9 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 24 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.49-0.90 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ D38-D43 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (DEL1) ตัวบ่งชี้ที่ D44-D49 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (DEL2) ตัวบ่งชี้ที่ D50-D54 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (DEL3) และตัวบ่งชี้ที่ D55-D61 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยเป็นที่ปรึกษา (DEL4) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยในโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.743-0.850 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับ โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$DEL1=(D38+D39+D40+D41+D42+D43)=(-0.26+0.57+0.77+0.31+1.12-0.39)=2.12$$

$$DEL2=(D44+D45+D46+D47+D48+D49)=(1.30-0.85+1.49-0.03+0.18+0.03)=2.12$$

$$DEL3=(D50+D51+D52+D53+D54)=(0.16-0.79-0.18+0.78+0.49)=0.46$$

$$DEL4=(D55)+D56+D57+D58+D59+D60+D61)=(0.33+0.31+0.81+0.62-0.52+0.17+0.10)=1.82$$

จากตารางที่ 4.10-4.17 และภาพที่ 4.6-4.9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดทั้ง 4 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบจำนวน 13 ตัว ได้ดังสมการ

$$VIS1=(V1+V2+V3+V4)=(0.11+0.17+0.05+0.32)=0.65$$

$$VIS2=(V5+(V6+V7+V8)=(0.36+0.67+0.57+0.62)=2.22$$

$$VIS3=(V9+V10+V11+V12+V13)=(0.31+0.37+0.84-0.05+0.00)=1.47$$

$$COM 1=(C14+C15+(C16)=(0.28+0.53+0.42)=1.23$$

$$COM 2=(C17+ C18+C19)=(0.21-.08+0.32)=0.45$$

$$COM 3=(C20+C21+C22)=(0.47+0.53+0/52)=1.52$$

$$COL 1=(Co23+Co24+Co25+Co26)=(0.81+0.83+0.49+0.74)=2.87$$

$$COL 2=(Co27+Co28+Co29+Co30+Co31+Co32)=(0.50-0.32+0.38+0.31+0.19+0.15) \\ =1.21$$

$$COL 3=(Co33+Co34+Co35+Co36+Co37)=(0.25+0.70+0.76+0.44+0.06)=2.21$$

$$DEL1=(D38+D39+D40+D41+D42+D43)=(-0.26+0.57+0.77+0.31+1.12-0.39)=2.12$$

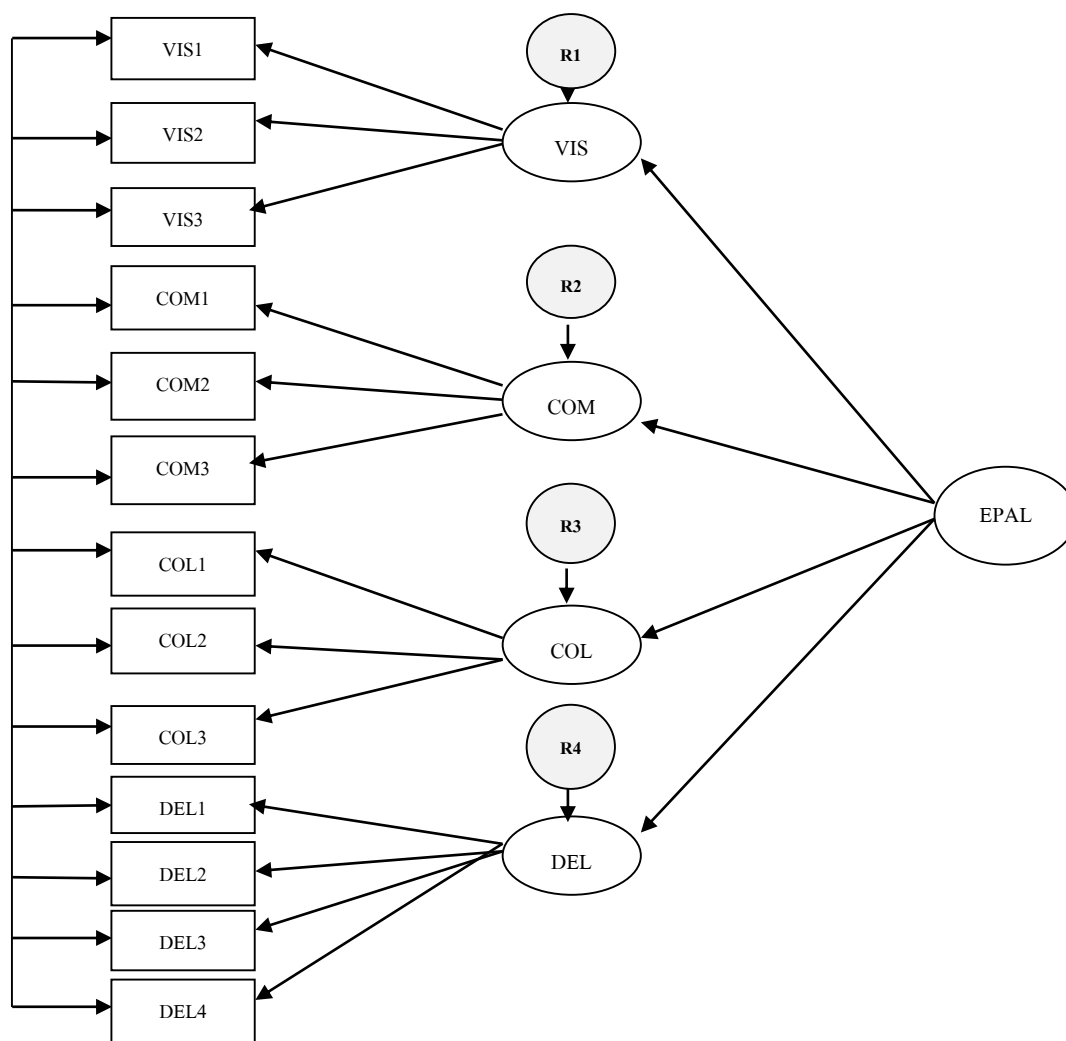
$$DEL2=(D44+D45+D46+D47+D48+D49)=(1.30-0.85+1.49-0.03+0.18+0.03)=2.12$$

$$DEL3=(D50+D51+D52+D53+D54)=(0.16-0.79-0.18+0.78+0.49)=0.46$$

$$DEL4=(D55)+D56+D57+D58+D59+D60+D61)=(0.33+0.31+0.81+0.62-0.52+0.17+0.10) \\ =1.82$$

4.3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากจากองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น 13 ตัวดังกล่าวข้างบน และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (VIS) การเป็นนักสื่อสาร (COM) การเป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) และ การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ดังแสดงโมเดลเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลเพื่อการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ก่อนการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์ห้องค้ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบข้อ 13 ตัว

| ตัวแปร | VIS1 | VIS2 | VIS3 | COM1 | COM2 | COM3 | COL1 | COL2 | COL3 | DEL1 | DEL2 | DEL3 | DEL4 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| VIS1 | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| VIS2 | .756** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| VIS3 | .779** | .758** | 1.00 | | | | | | | | | | |
| COM1 | .640** | .781** | .727** | 1.00 | | | | | | | | | |
| COM2 | .682** | .641** | .815** | .706** | 1.00 | | | | | | | | |
| COM3 | .702** | .602** | .833** | .644** | .869** | 1.00 | | | | | | | |
| COL1 | .480** | .525** | .601** | .562** | .560** | .614** | 1.00 | | | | | | |
| COL2 | .458** | .518** | .582** | .526** | .550** | .576** | .789** | 1.00 | | | | | |
| COL3 | .229** | .374** | .447** | .480** | .486** | .472** | .750** | .747** | 1.00 | | | | |
| DEL1 | .489** | .586** | .578** | .588** | .540** | .516** | .688** | .776** | .672** | 1.00 | | | |
| DEL2 | .497** | .460** | .568** | .558** | .538** | .584** | .730** | .713** | .654** | .743** | 1.00 | | |
| DEL3 | .461** | .539** | .605** | .554** | .592** | .602** | .715** | .731** | .696** | .803** | .837** | 1.00 | |
| DEL4 | .413** | .501** | .552** | .482** | .468** | .479** | .698** | .788** | .688** | .850** | .748** | .840** | 1.00 |

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ใช้ช่องทางการสื่อสาร (COM2) และมีรูปแบบการสื่อสาร (COM3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .869 ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ (VIS1) และความไว้วางใจ (COL3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .229 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

| โมเดล | Bartlett test of Sphericity | p | Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) |
|--|--------------------------------|------|---|
| ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิผล | 9029.317 | .000 | 0.917 |

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 9029.317 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.917 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

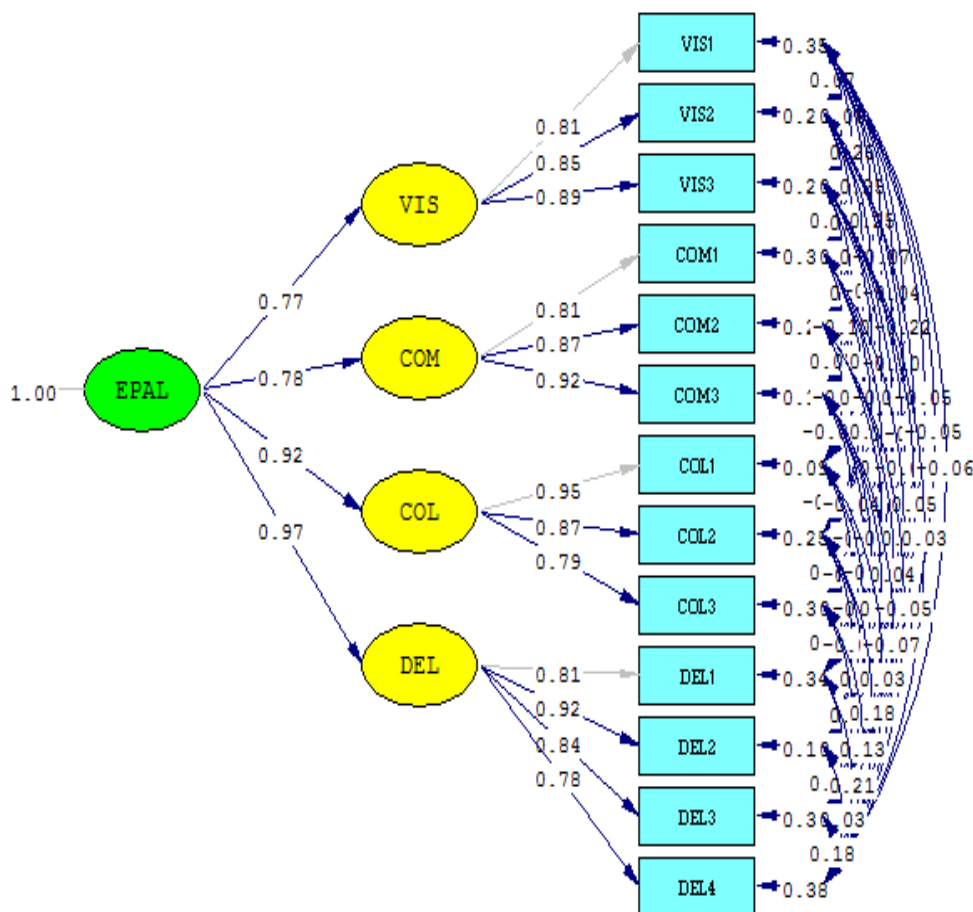
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ดังแสดงในตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

| องค์ประกอบ | เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ | | | สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS) | ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e) |
|--|---------------------------|------|---------|---|--|---|
| | λ | SE | t | | | |
| การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ (VIS) | | | | | | |
| VIS1 | 0.81 | - | - | 0.65 | 0.62 | 0.35 |
| VIS2 | 0.85 | 0.03 | 15.81** | 0.73 | 1.61 | 0.27 |
| VIS3 | 0.89 | .03 | 13.92** | 0.78 | 2.28 | 0.22 |
| องค์ประกอบย่อยการเป็นนักสื่อสาร (COM) | | | | | | |
| COM1 | 0.81 | - | - | 0.65 | 1.38 | 0.35 |
| COM2 | 0.87 | 0.03 | 15.67** | 0.76 | 0.98 | 0.24 |
| COM3 | 0.92 | 0.04 | 14.70** | 0.84 | 2.20 | 0.16 |
| องค์ประกอบย่อยการเป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) | | | | | | |
| COL1 | 0.95 | - | - | 0.91 | 1.14 | 0.09 |
| COL2 | 0.87 | 0.02 | 18.55** | 0.75 | 0.56 | 0.25 |
| COL3 | 0.79 | 0.02 | 18.24** | 0.62 | 0.30 | 0.38 |
| องค์ประกอบย่อยการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) | | | | | | |
| DEL1 | 0.81 | - | - | 0.66 | 0.29 | 0.34 |
| DEL2 | 0.92 | 0.03 | 14.96** | 0.84 | 1.29 | 0.16 |
| DEL3 | 0.84 | 0.02 | 18.56** | 0.70 | 0.25 | 0.30 |
| DEL4 | 0.78 | 0.02 | 18.87** | 0.62 | 0.14 | 0.38 |
| การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง | | | | | | |
| VIS | 0.77 | 0.06 | 13.05** | 0.59 | - | 0.41 |
| COM | 0.78 | 0.05 | 16.30** | 0.61 | - | 0.39 |
| COL | 0.92 | 0.04 | 22.75** | 0.85 | - | 0.15 |
| DEL | 0.97 | 0.06 | 16.64** | 0.95 | - | 0.05 |

Chi-Square=1.48, df=1, p=0.22390, GFI=1.00, AGFI=0.97, RMSEA=0.028

จากตารางที่ 4.20 สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ดังภาพที่ 4.11



Chi-Square=1.48, df=1, P-value=0.22390, RMSEA=0.028

ภาพที่ 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

จากตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.48 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.22390 นั้นหมายถึงค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัด

ระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.970 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.028

สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.77-0.97 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 เป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 เป็นนักสื่อสาร (COM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 และการมีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดจากองค์ประกอบของนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น เป็นนักสร้างความร่วมมือ เป็นนักสื่อสาร และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ทั้ง 4 องค์ประกอบ มาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน (เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์, 2545) ดังสมการ

$$EPAL=0.77(VIS)+0.78(COM)+0.92(COL)+0.97(DEL)$$

4.3.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่า Factor Loading ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงในวิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549) รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

| ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มี ประสิทธิผล | องค์ประกอบ หลัก | λ | องค์ประกอบย่อย | | ตัวบ่งชี้ | | | |
|---|--------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|------------------------------------|-----------|---------------------------------|------|
| | | | λ | λ | | λ | | |
| ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มี ประสิทธิผล (EPAL) | การมีวิสัยทัศน์ (VIS) | 0.77 | การสร้าง วิสัยทัศน์ (VIS1) | 0.81 | V1 | 0.76 | | |
| | | | | | V2 | 0.74 | | |
| | | | | | V3 | 0.62 | | |
| | | | | | V4 | 0.69 | | |
| | | | | | การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ (VIS2) | 0.85 | V5 | 0.82 |
| | | | | | | V6 | 0.82 | |
| | | | | | | V7 | 0.85 | |
| | | | | | | V8 | 0.68 | |
| | | | | | การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ (VIS3) | 0.89 | V9 | 0.86 |
| | | | | | | | V10 | 0.89 |
| | | | | | | | V11 | 0.91 |
| | | | | | | | V12 | 0.63 |
| | | | | | | | V13 | 0.68 |
| | | | | | การเป็นนัก สื่อสาร (COM) | 0.78 | มีทักษะการ สื่อสาร (COM1) | 0.81 |
| C15 | 0.80 | | | | | | | |
| C16 | 0.79 | | | | | | | |
| ใช้ช่องทางการ สื่อสาร (COM2) | 0.87 | C17 | 0.78 | | | | | |
| | C18 | 0.80 | | | | | | |
| | C19 | 0.84 | | | | | | |
| มีรูปแบบการ สื่อสาร (COM3) | 0.92 | | | C20 | | | | |
| | | | | C21 | 0.84 | | | |
| | | | | C22 | 0.92 | | | |

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

| ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ มีประสิทธิผล | องค์ประกอบ หลัก | λ | องค์ประกอบย่อย | λ | ตัวบ่งชี้ | λ | | | | |
|---|---|-----------|----------------------------|-----------|--|-----------|----------------------------------|------|------|------|
| ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ มีประสิทธิผล (EPAL) | การเป็นนักสร้าง ความร่วมมือ (COL) | 0.92 | การทำงานเป็น ทีม (COL1) | 0.95 | Co23 | 0.66 | | | | |
| | | | | | Co24 | 0.93 | | | | |
| | การมีส่วนร่วม (COL2) | 0.87 | การมีส่วนร่วม (COL2) | 0.87 | Co25 | 0.90 | | | | |
| | | | | | Co26 | 0.95 | | | | |
| | | | | | Co27 | 0.72 | | | | |
| | | | | | Co28 | 0.66 | | | | |
| | | | | | Co29 | 0.76 | | | | |
| | | | | | Co30 | 0.79 | | | | |
| | | | | | Co31 | 0.65 | | | | |
| | | | | | Co32 | 0.63 | | | | |
| | | | | | ความไว้วางใจ (COL3) | 0.79 | ความไว้วางใจ (COL3) | 0.79 | Co33 | 0.77 |
| | | | | | | | | | Co34 | 0.81 |
| | | | | | | | | | Co35 | 0.83 |
| | | | | | การเป็น นักพัฒนาตนเอง และผู้อื่น (DEL) | 0.97 | มีวิสัยทัศน์ส่วน ตน (DEL1) | 0.81 | Co36 | 0.74 |
| | | | | | | | | | Co37 | 0.76 |
| D38 | 0.87 | | | | | | | | | |
| D39 | 0.87 | | | | | | | | | |
| D40 | 0.79 | | | | | | | | | |
| D41 | 0.73 | | | | | | | | | |
| D42 | 0.87 | | | | | | | | | |
| D43 | 0.77 | | | | | | | | | |

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

| ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ มีประสิทธิผล | องค์ประกอบ หลัก | λ | องค์ประกอบย่อย | λ | ตัวบ่งชี้ | λ |
|---|--|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|
| ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ มีประสิทธิผล (EPAL) | การเป็น นักพัฒนาตนเอง และผู้อื่น (DEL) | 0.97 | มุ่งมั่นที่จะ | 0.92 | D44 | 0.81 |
| | | | เปลี่ยนแปลง | | D45 | 0.67 |
| | | | (DEL2) | | D46 | 0.89 |
| | | | | | D47 | 0.90 |
| | | | | | D48 | 0.75 |
| | | | | | D49 | 0.49 |
| | | | เป็นบุคคลแห่ง | 0.84 | D50 | 0.82 |
| | | | การเรียนรู้ | | D51 | 0.73 |
| | | | (DEL3) | | D52 | 0.61 |
| | | | | | D53 | 0.70 |
| | | | | | D54 | 0.78 |
| | | | เป็นที่ปรึกษา | 0.78 | D55 | 0.75 |
| | | | (DEL4) | | D56 | 0.74 |
| | | | | | D57 | 0.89 |
| | | D58 | 0.75 | | | |
| | | D59 | 0.70 | | | |
| | | D60 | 0.83 | | | |
| | | D61 | 0.66 | | | |

จากตารางที่ 4.21 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.77-0.97 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 เป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 เป็นนักสื่อสาร (COM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 และการมีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อย

ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบหลัก ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ (VIS) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.81-0.89 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (VIS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VIS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 และการสร้างวิสัยทัศน์ (VIS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81

2. องค์ประกอบหลักการเป็นนักสื่อสาร (COM) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.81-0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มีรูปแบบการสื่อสาร (COM3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ไร้ช่องทางการสื่อสาร (COM2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และมีทักษะการสื่อสาร (COM1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81

3. องค์ประกอบหลักการเป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.79-0.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การทำงานเป็นทีม (COL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การมีส่วนร่วม (COL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และความไว้วางใจ (COL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79

4. องค์ประกอบหลักการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.78-0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (DEL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (DEL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (DEL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และเป็นที่ปรึกษา (DEL4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78

จากตารางที่ 4.22 ยังพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในระดับตัวบ่งชี้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 61 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.49-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี (Co26) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ (D49) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49

กล่าวโดยสรุป ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลการวิจัยตามลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

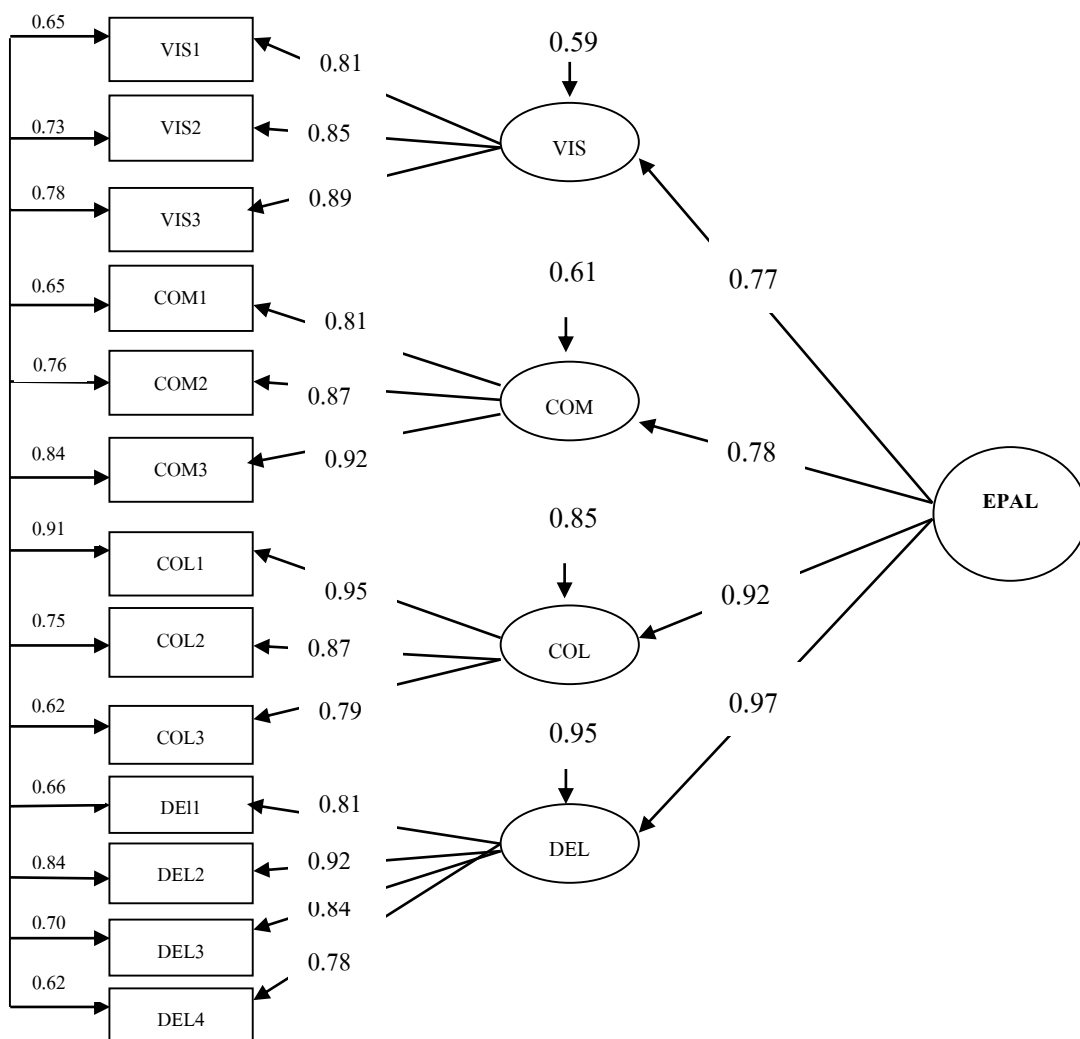
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลการวัด (Measurement Model) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 และค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy มีค่าตั้งแต่ .692-.832

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 โมเดล พบว่า แต่ละโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ (1) โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 9.44 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.49056 (2) โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสารค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.34 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.50479 (3) โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.20 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.69531 (4) โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 46.73 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 42 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.28447

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากโมเดลการวัด (Measurement Model) ระดับองค์ประกอบย่อยพบว่า (1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าอยู่ระหว่าง 0.229-0.869 (2) เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.917 (3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยมีค่าไค-สแควร์ Chi-square (χ^2) เท่ากับ 1.48 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.22390 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.028

ผลตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบดังนี้ (1) ระดับองค์ประกอบหลัก ค่าน้ำหนักของ 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.77-0.97 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า (2) ระดับองค์ประกอบย่อย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ (VIS) ซึ่งมี 3

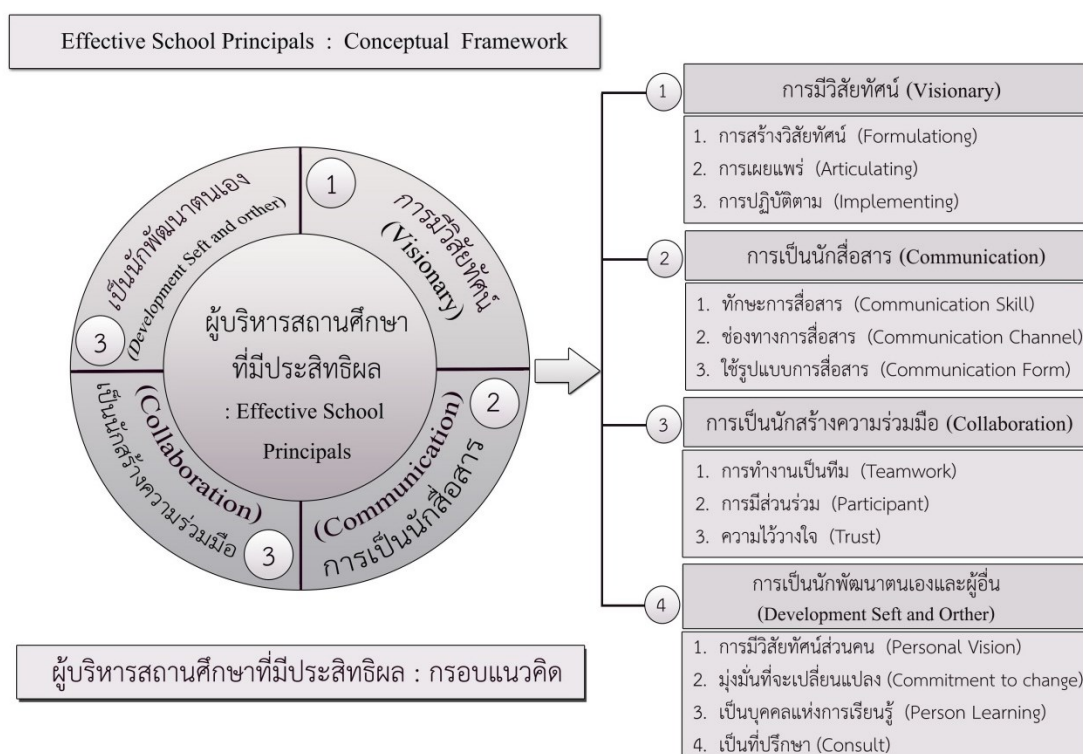
องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.81-0.89 การเป็นนักสื่อสาร (COM) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.81-0.92 การเป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.79-0.95 และการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.78-0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า (3) ระดับตัวบ่งชี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 61 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.49-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 61 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำเสนอ Adjusted Model ได้ ดังแสดงในภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.12 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปรับแก้แล้ว

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 61 ตัวบ่งชี้ ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นโมเดลที่มีประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 ดังนี้ (1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต (2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น (3) ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้

ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย (4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้ (5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาไทยในอนาคตอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยแสดงดังภาพที่ 4.13



ภาพที่ 4.13 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,719 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 20:1 จากพารามิเตอร์จำนวน 35 พารามิเตอร์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 700 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยมีข้อคำถามจำนวน 61 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่และค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวบ่งชี้สถิติอ้างอิงใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 632 คน ซึ่งมีสถานภาพ ดังนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 524 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 และ เพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า อายุ 51-60 ปี มากที่สุด จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 อายุ 31-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 552 คน คิดเป็นร้อยละ 87.30 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ 11-15 ปี มากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และมีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 และมีประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คนมากที่สุด จำนวน 339 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.60รองลงมา คือ มีขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และมีขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 464 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40 รองลงมาคือ จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 ตามลำดับ
ผลการวิจัย สรุปได้ตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จำนวน 61 ตัว เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% มีผลการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้รวม 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16-4.62 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 12.00-15.28

องค์ประกอบหลักการเป็นนักสื่อสารซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบคือ มีทักษะการสื่อสารใช้ช่องทางการสื่อสารและมีรูปแบบการสื่อสารรวม 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.35-4.54 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 13.22-14.95

องค์ประกอบหลักการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือการทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจรวม 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.34-4.61 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.71-14.44

องค์ประกอบหลักการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ มีวิสัยทัศน์ส่วนตนมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นที่ปรึกษา รวม 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10-4.49 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.63-18.29

โดยสรุป ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทั้งหมด 61 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.1-4.62 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.63-18.23 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%

5.1.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ คือ ค่าไคว์สแควไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 ปรากฏผลการวิจัยตามลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

กรณีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในโมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์ (VIS) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.221-0.764 ในโมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสาร (COM) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.263-0.794 ในโมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.243-0.853 ในโมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.221-0.880 แสดงให้เห็นได้ว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโมเดลการวัดดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

กรณีผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1236.399, 1324.976, 1233.669 และ 2431.300 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .756, .692 ,

.753 และ .832 ตามลำดับซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้จากเกณฑ์ที่คิมและมัทเลอร์ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้

กรณีผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL ในขั้นตอนแรก มีผลการวิจัยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าไคว์สแควร์ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 ดังนี้

โมเดลการวัดของการมีวิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 9.44 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 10 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.49056 ซึ่งหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

โมเดลการวัดของการเป็นนักสื่อสารมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 2.34 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.50479 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

โมเดลการวัดของการเป็นนักสร้างความร่วมมือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.20 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.69531 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000

โมเดลการวัดของการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 46.73 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 42 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.28447 นั่นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.013

ผลการวิจัยดังกล่าว แสดงว่า โมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้นจาก ทฤษฎีและผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก แสดงว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ โมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกล องค์ประกอบได้จำนวน 13 ตัว ดังสมการ

$$VIS1=(V1+V2+V3+V4)=(0.11+0.17+0.05+0.32)=0.65$$

$$VIS2=(V5+(V6+V7+V8)=(0.36+0.67+0.57+0.62)=2.22$$

$$VIS3=(V9+V10+V11+V12+V13)=(0.31+0.37+0.84-0.05+0.00)=1.47$$

$$COM 1=(C14+C15+(C16)=(0.28+0.53+0.42)=1.23$$

$$COM 2=(C17+C18+ C19)=(0.21-.08+0.32)=0.45$$

$$COM 3=(C20+C21+C22)=(0.47+0.53+0/52)=1.52$$

$$COL 1=(Co23+Co24+Co25+Co26)=(0.81+0.83+0.49+0.74)=2.87$$

$$COL 2=(Co27+Co28+Co29+Co30+Co31+Co32)=(0.50-0.32+0.38+0.31+0.19+0.15)=1.21$$

$$COL 3=(Co33+Co34+Co35+Co36+Co37)=(0.25+0.70+0.76+0.44+0.06)=2.21$$

$$DEL1=(D38+D39+D40+D41+D42+D43)=(-0.26+0.57+0.77+0.31+1.12-0.39)=2.12$$

$$DEL2=(D44+D45+D46+D47+D48+D49)=(1.30-0.85+1.49-0.03+0.18+0.03)=2.12$$

$$DEL3=(D50+D51+D52+D53+D54)=(0.16-0.79-0.18+0.78+0.49)=0.46$$

$$DEL4=(D55)+D56+D57+D58+D59+D60+D61)=(0.33+0.31+0.81+0.62-0.52+0.17+0.10)$$

=1.82

ผลการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ปรากฏผลการวิจัยตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

กรณีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า องค์ประกอบย่อย 13 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.221-0.869

กรณีผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์ เอกกษณ้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 9029.317 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of

Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.917 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมากตามเกณฑ์ที่คิมและมุลเลอร์ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก มีค่าตั้งแต่ .70-.79 ดี, มีค่าตั้งแต่ .60-.69 ปานกลางและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้

กรณีทดสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.48 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 1 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.22390 ซึ่งหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.970 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.028 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P สูงกว่า 0.05 ค่า GFI และค่า AGFI สูงกว่า 0.90 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 และจากการตรวจสอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.77-0.97 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งให้ความหมายในทำนองเดียวกันได้ ดังสมการ

$$EPAL=0.77(VIS)+0.78(COM)+0.92(COL)+0.97(DEL)$$

5.1.3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ผลการวิจัยมีดังนี้

5.1.3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ ตั้งแต่ 0.77-0.97 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ เป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (DEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 เป็นนักสร้างความร่วมมือ (COL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 เป็นนักสื่อสาร (COM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 และการมีวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

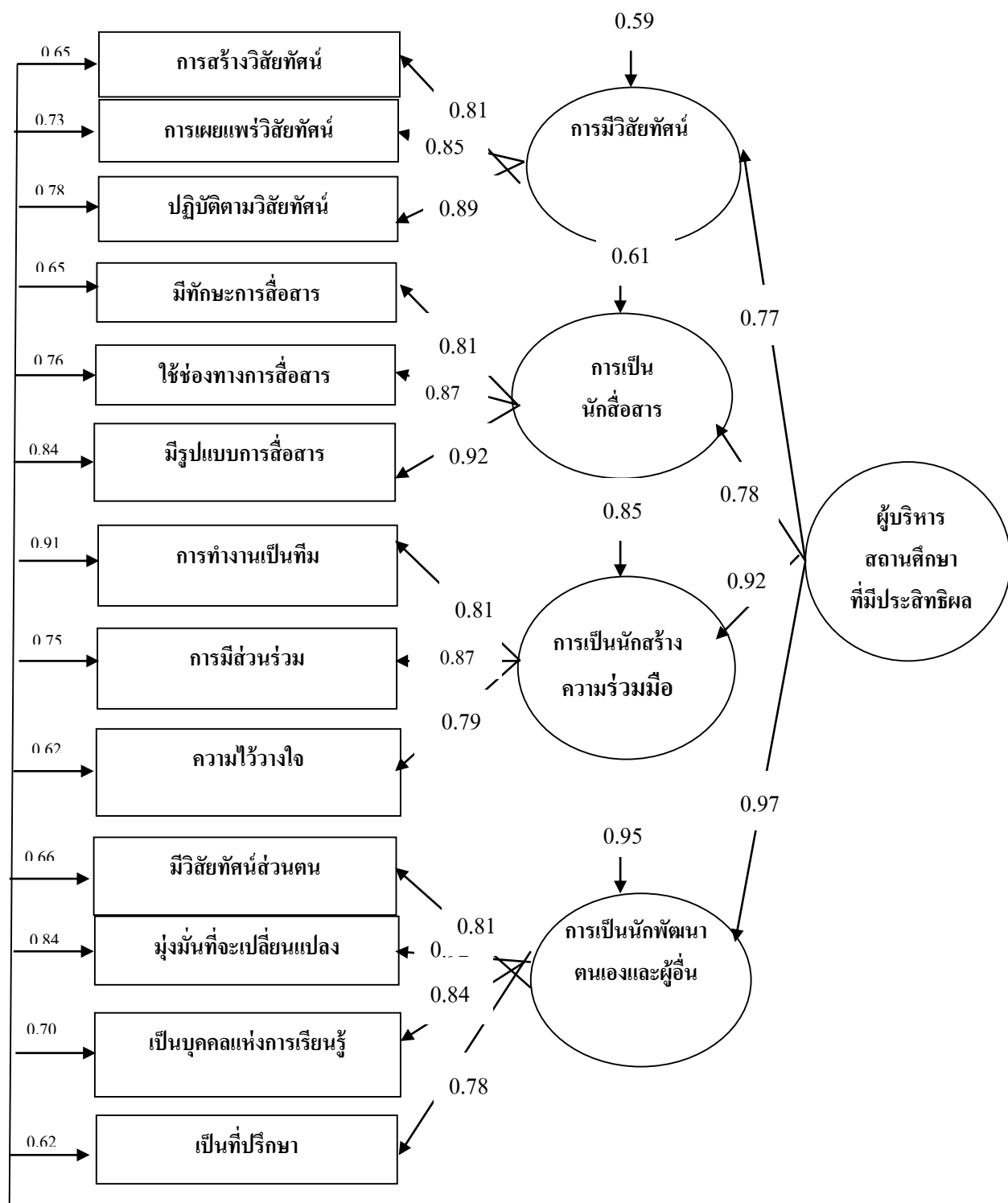
5.1.3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.89 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (VIS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VIS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 และการสร้างวิสัยทัศน์ (VIS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยรวม 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.62-0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

5.1.3.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการเป็นนักสื่อสาร ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มีรูปแบบการสื่อสาร (COM3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ไซ้ช่องทางการสื่อสาร (COM2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และมีทักษะการสื่อสาร (COM1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยรวม 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

5.1.3.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.79-0.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การทำงานเป็นทีม (COL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การมีส่วนร่วม (COL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และความไว้วางใจ (COL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยรวม 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.63-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

5.1.3.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักการเป็นนักพัฒนาตนเอง ทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.78-0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (DEL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (DEL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (DEL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และเป็นທີ່ปรึกษา (DEL4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 นอกจากนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.49-0.90 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

โดยสรุป ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 61 ตัวบ่งชี้สามารถใช้วัดตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Model) แสดงดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับแก้แล้ว

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวบ่งชี้รวมทั้งหมด 61 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10-4.62 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.63-18.23 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจาก วิธีวิจัยที่เรานำมาใช้ว่าเป็นการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) ตามทัศนะของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่มีการกำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานรองรับ ซึ่งเป็นผลให้ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ (System) อย่างเป็นตรรกะ (Logic) จากหลากหลายแหล่ง และสรุปผลด้วยวิธีการสังเคราะห์ เพื่อให้การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดของแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความถูกต้องตรงตามทฤษฎีและผลงานวิจัยที่นำมาอ้างอิง นอกจากนี้ยังตระหนักถึงข้อแนะนำของเจ็จันท์ จงสถิตย์อยู่ และแสวง ปิ่นมณี (2529 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2558) ที่ว่าการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติคืออะไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วยและข้อแนะนำของวิโรจน์ สารรัตนะ (2558) ที่กล่าวว่า การศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้หรือสาระหลักจะต้องคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาเป็นสำคัญ ไม่จับเอาแพะมาปนกับแกะ นอกจากนี้ ในการวิจัยได้คำนึงถึงควมมีคุณภาพของการดำเนินการวิจัยตามหลักการของ Max-Min-Con ตามทัศนะของ Kerlinger, and Lee (2000) ทั้งในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของไคศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เหวงศักดิ์ พฤษเทพเวศ (2553) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งใช้หลักการดังกล่าวในการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏว่าตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลทุกตัว

5.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลที่สอดคล้องกับทฤษฎีหรือผลงานวิจัยตามที่กำหนดเป็นองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สอดคล้องกับทฤษฎีหรือผลงานวิจัยเหล่านั้น ดังจะเห็นได้จากแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายของรัฐบาลกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558-2564 ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2574) การกำหนดนโยบายของนายกรัฐมนตรีเพื่อปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนและเน้นให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดโครงการที่มุ่งแก้ปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษา โอกาสและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศและทิศทางการศึกษาโลก อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดลงในแผนปฏิบัติการประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ในเรื่องของการยกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมทำ และยังกำหนดเป้าประสงค์อย่างชัดเจนในการส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังยึดโยงนโยบายของนายกรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติโดยใช้แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3-5 ปี ในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคู่มือและผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีทักษะสู่ศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดโครงการ DLIT โครงการ TEPE Online ซึ่งเป็นโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา รวมถึงมีคณะกรรมการ กำกับ ติดตามและประเมินผล จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของอีกทั้งยังมีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ซึ่งกรอบนโยบายต่าง ๆ ดังกล่าว มีองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในการวิจัยนี้ปรากฏอยู่ด้วย

จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยนี้ เป็นโมเดลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของประเทศและทิศทางการศึกษาโลก ซึ่งต้องมีการส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล โดยการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ การพัฒนาตนเองและผู้อื่น การเป็นนักสร้างความร่วมมือ การเป็นนักสื่อสารและการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ซึ่งถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่ามีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เป็น Key Success Factor เพราะเป็นจุดเชื่อมโยงของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับครู ผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถสูงแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนความสามารถในการเข้าถึงผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

5.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากผลการวิจัย พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลักค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ทั้งหมด 61 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลักมีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ มีค่าเท่ากับหรือสูงกว่า 0.30 แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 61 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีความตรงเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย ได้รับการศึกษาจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง มีการสังเคราะห์เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลอย่างคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาหรือของตัวแปรที่ศึกษาในทุกขั้นตอน ทั้งในขั้นตอนการกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการจัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยมีเนื้อหาที่

ครอบคลุมองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นนักสื่อสาร การเป็นนักสร้างความร่วมมือและการเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ขอนำมาอภิปรายผลโดยแยกแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

5.2.3.1 องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ (VIS) ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.89 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (VIS3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VIS2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 และการสร้างวิสัยทัศน์ (VIS1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยรวม 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.62-0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและมีการติดตามและประเมินสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ถือเป็นสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา อีกทั้งยังได้กำหนดคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และยังสอดคล้องกับทัศนะของชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพ ทองคำ (2558) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีคุณลักษณะในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรที่ตนต้องการให้องค์กรมี หรือองค์กรเดินอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อส่งเสริมกำกับ มีการสื่อสารและกระตุ้นให้มีผลการดำเนินการที่ดี มีการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ และ The American School Counselor Association and the National Association of Secondary School Principals (2013) กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ คือสร้างวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งหมายถึงความสำเร็จของนักเรียน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสอน การเรียนรู้และความคิดริเริ่มในด้านการศึกษา แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการภายในโรงเรียนและชุมชน

5.2.3.2 องค์ประกอบหลักการเป็นนักสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81-0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มีรูปแบบการสื่อสาร (COM3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ใช้ช่องทางการสื่อสาร (COM2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และมีทักษะการสื่อสาร (COM1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัว

บ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยรวม 9 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.52-0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) มีการกำหนดนโยบาย โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร โดยใช้รูปแบบที่เหมาะสม สื่อสารได้หลากหลายวิธี อีกทั้งยังได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน และมีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย เช่นเดียวกับ Smith (1974), Luthans (1989), McEwan (2003), Drucker (2009) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี (A Good Communicator) การสื่อสารที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมสร้างผลงาน จะต้องสร้างโอกาสในการติดต่อสื่อสารโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพ

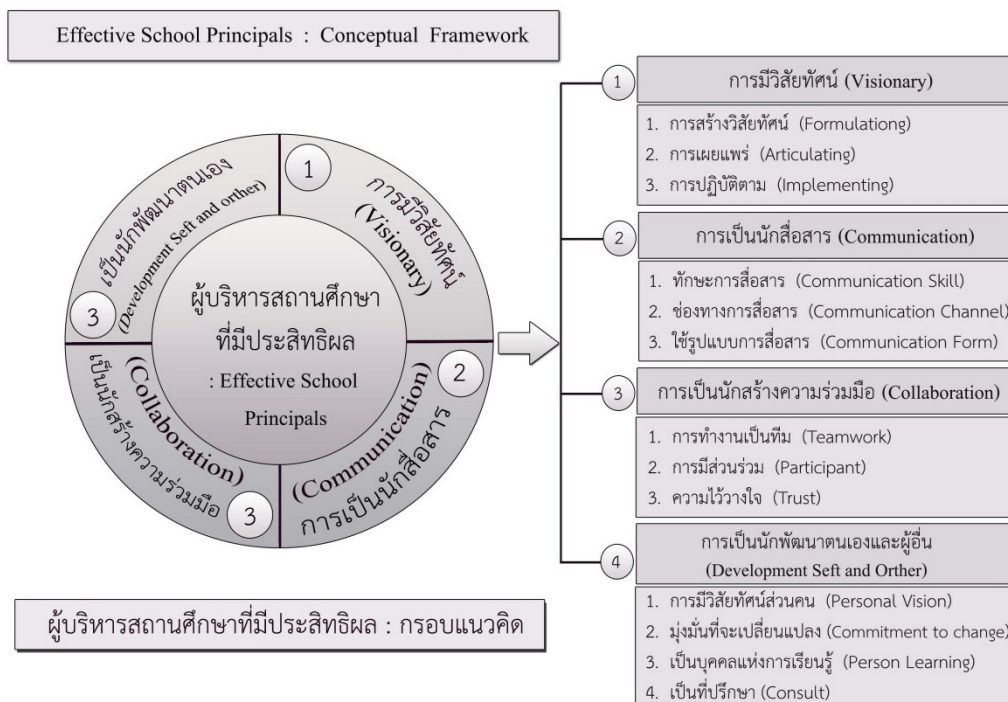
5.2.3.3 องค์ประกอบหลักการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.79-0.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การทำงานเป็นทีม (COL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การมีส่วนร่วม (COL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และความไว้วางใจ (COL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยรวม 15 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.63-0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องของหลายฝ่ายที่ต้องอาศัยการทำงานประสานความร่วมมือ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะ McEwan (2003), Wilson (2008), Bezon (2015) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือ นั้น ประกอบด้วย เป็นนักความร่วมมือ (Collaborator) ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และเป็นผู้มีแรงจูงใจ (Motivator) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสมเช่นเดียวกับประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2010) ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำที่ทำได้ทั้งการมีประสิทธิผลด้านการเป็นนักสร้างความร่วมมือ นั้นผู้นำที่ดีจะต้องกระจายงานให้ทีมงานอย่างเหมาะสม สร้างทีมงานได้ สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ มีพลังในการสร้างกำลังใจให้กับทีมงาน และกระตุ้นให้มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้ นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2557) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผลผู้นำที่นำทีมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุ

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อถือศรัทธาและมั่นใจ ไว้วางใจในตัวผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะเขาจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ และศรัทธาจาก ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพราะพวกเขาจะร่วมมือทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถสร้างความ ไว้วางใจได้ตั้งนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลย่อมสามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในปัจจุบัน ขณะเดียวกันก็เตรียมพร้อมที่จะปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงภายนอก อยู่เสมอ

5.2.3.4 องค์ประกอบหลักการเป็นนักพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.78-0.92 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (DEL2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (DEL3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (DEL1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 และเป็นທີ່ปรึกษา (DEL4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 นอกจากนี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยรวม 24 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.49-0.90 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการวิจัย ได้รับการศึกษาจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่หลากหลายแหล่ง มีการสังเคราะห์เพื่อการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างคำนึงถึงความตรง (Validity) ของเนื้อหาหรือของตัวแปรที่ศึกษาในทุกขั้นตอน ทั้งในขั้นตอนการกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเป็นตัวบ่งชี้และเป็นผลเนื่องจาก กระทรวงศึกษาธิการมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างในด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Smith (1974), Luthans (1989), Meador (2013) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ต้องมีการกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความรู้สึกรับรอง เชื่อมั่นตนเอง ให้การช่วยเหลือครู พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ เป็นผู้นำทางวิชาการ และแสดงความสามารถในการสอนและการบริหาร โรงเรียนให้รู้ทั่วกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับทัศนะของไรย์ วินท์ บัญสวัสดิ์ (2558) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสำหรับผู้นำแห่งอนาคตนั้น ต้องมีการแสดงออกและตอบสนองเชิงรุก (Proactive Response) พัฒนาต่อเนื่อง (Continuous Development) และควรเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ซึ่งจะต้องพัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่องเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมออย่างสมดุลทั้งในด้านกายภาพ อารมณ์ จิตวิญญาณ และทักษะความสามารถ ด้วยการฝึกฝนตนเองเกี่ยวกับคุณสมบัติข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 61 ตัวบ่งชี้ ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยเป็นโมเดลที่มีประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 ดังนี้ (1) ช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต (2) สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น (3) ช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (Data Reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย (4) ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาได้ (5) ใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และการประเมินผล (Evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาไทยในอนาคตอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยแสดงดังภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 กรอบแนวคิดระดับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 3 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้

5.3.1.1 ควรส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลัก การพัฒนาตนเองและผู้อื่น การเป็นนักสร้างความมือ การเป็นนักสื่อสาร และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

5.3.1.2 องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยเป็น มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ส่วนตัวและเป็นที่ปรึกษา ตามลำดับ

5.3.1.3 องค์ประกอบหลักการเป็นนักสร้างความร่วมมือ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ ตามลำดับ

5.3.1.4 องค์ประกอบหลักการเป็นนักสื่อสาร ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยรูปแบบการสื่อสาร ใช้ช่องทางการสื่อสารและมีทักษะการสื่อสารตามลำดับ

5.3.1.5 องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์ตามลำดับ

5.3.1.6 องค์ประกอบย่อยมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.7 องค์ประกอบย่อยการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.8 องค์ประกอบย่อยมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ มองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต รู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้และเข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยรายบุคคลเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.9 องค์ประกอบย่อยเป็นที่ปรึกษาควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้มุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.10 องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีมควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.11 องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่มเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.12 องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้มีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคลากรเกิดความเคารพ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.13 องค์ประกอบย่อยมีรูปแบบการสื่อสารควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทางเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.14 องค์ประกอบย่อยใช้ช่องทางการสื่อสารควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ ใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.15 องค์ประกอบย่อยมีทักษะการสื่อสารควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้พูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็นเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.16 องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.17 องค์ประกอบย่อยการเผยแพร่วิสัยทัศน์ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้สร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.18 องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญตัวบ่งชี้การวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย กรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

5.3.2.1 กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของการพัฒนาก่อนแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานสากล

5.3.2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

5.3.2.3 สามารถนำตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้มาตรฐานสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการนำไปใช้ในการกำหนดเป็นตัวบ่งชี้มาตรฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

5.3.3.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล

ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.3.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก รวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

5.3.3.3 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.3.3.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 61 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้เครื่องมือการวัดผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองพัฒนาครูและพัฒนาผู้เรียนต่อไป

5.3.3.5 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2552). *สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพแผนพัฒนาจังหวัด/ กลุ่มจังหวัด*. เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ “เชื่อมั่นประเทศไทยกับการพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ”.
- _____. (2553). หน่วยศึกษานิเทศก์. (ม.ป.ป.). *ศาสนาสู่สถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vblog/16268/12>.
- _____. (2553). *คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ สป. 719/2553 เรื่อง มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.inspec.moe.go.th/home/index.php/2010-12-21-04-50-15.html>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). *ลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ 2*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.เอ็น กรุ๊ป จำกัด.
- _____. (2543). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส.
- _____. (2548). *ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- _____. (2549). *การคิดสร้างสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- _____. (2550). *อย่างไรจึงเรียกว่าครูสอนดี*. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.kriengsak.com/node/377>.
- ไถศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แก้วตา ไทงาม. (ม.ป.ป.). (2552). *คุณลักษณะการสอนที่เป็นเลิศ*. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/wijai/teaching.htm>.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2548). *การสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.resarchers.in.th.biog/hrdresearch/1276>.

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542, 2545, 2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2554). การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ศรี ลีลาชินาวศ. (ม.ป.ป.). การพัฒนาบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.mis.nu.ac.th/sharing/prof/junsri2.php>.
- จำรัส คิวสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการวิจัยทางการศึกษาโดยใช้โปรแกรม ลิสเรล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 20(1), 17-34.
- จิตมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ และปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2531). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมสรรพสามิต.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสง ปิ่นมณี. (2529). คณิตศาสตร์ทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล. บทความวิจัยโครงการประชุมเวทีวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 2.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองของผู้เรียนผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- ชัยยุทธ เลิศพาชิน และ สุเทพ ทองคำ (2558). บทบาทของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.mgts.lpru.ac.th/mgts/km/show_post.php?id=58
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป.). พัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: พิมพ์ทอง.

- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชีวิน อ่อนลออ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เชวงศักดิ์ พฤษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2551). *การพัฒนาผู้เรียน ผู้ตั้งคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*: กรุงเทพฯ: บริษัท วี พรินท์ (1991) จำกัด.
- ทวีศักดิ์ ญาณประทีปและชงทอง จันทรางศุ. (2532). *พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ 2530*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองคุณ หงส์พันธุ์. (2544). *ครูสอนดีต้องมีหลักการสอน*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.kruthacheen.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538682538&Ntype=3>
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก จำกัด.
- ทิตยา สุวรรณชฎ. (2517). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิตนา เขมมณี. (2551). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับพิมพ์เพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5 ฉบับพิมพ์เพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: แอลทีพี พรินท์.
- ทัศนีย์ จุลอดุง และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2552). *การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล*. *วารสารวิชาการ* ปีที่ 24 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2552.
- ณัฐชา วิทยพิเชฐสกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองใบ สุดชาติ. (2551). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนุ กุลชล. (2523). *มนุษย์พฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม*. เอกสารประกอบการบรรยาย การฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2541). *พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี: กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลริสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- _____. (2548). *แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้*. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1 (2).
- นิคม นาคอ้าย. (2549). *องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Leadership: The energy that drives your organization towards excellence)*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- นันทิณี ศรีชัยญา. (2557). *การจัดการความรู้: กลยุทธ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่คุณภาพงาน*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.nfe.go.th/0405/NFE-note/nattenee07.htm>.
- บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์. (2547). *การสื่อสารในองค์การเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถม ศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน. กรุงเทพฯ: เพรสแอนท์ดีไซน์.*
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2548). *มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- ปนัดดา อินทรารุช. (2543). *การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท
อินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ ฟุตแวร์ จำกัด กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.*
- ปริญญา ต้นสกุล. (2547). *ทำไม Team ไม่เวิร์ค. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐฉา สุวรรณทิพย์. (2552, 8 พฤศจิกายน). *วิกฤตคุณภาพ
การศึกษาไทย บนเส้นทางปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 2. มติชน, หน้า 21.*
- ประชิด สกณะพัฒน์ และอุดม เขยกิจวงศ์. (2549). *วันสำคัญ. กรุงเทพฯ: ภูมิปัญญา.*
- ประทุม รอดประเสริฐ. (2535). *นโยบายและการวางแผน; หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: เนติกุล
การพิมพ์.*
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ก.
พลการพิมพ์*
- เปลื้อง ณ นคร.(ม.ป.ป.). *พจนานุกรมไทย-ไทย. สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก
[http://guru.sanook.com/ search](http://guru.sanook.com/search)*
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. สืบค้นเมื่อ 2
เมษายน 2559, เข้าถึงได้จาก [http://sites.google.com/ search](http://sites.google.com/search)*
- พรนพ พุกกะพันธ์.(2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักต์.*
- พรนภิศ ดาราสว่าง. (ม.ป.ป.). *การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ
19 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.moobankru.com/teacharticle1.html>*
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). *รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและ
การพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.*
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ชิงค์ ปับอนด์ บุ๊คส์.*
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.*

- พัฒน์จ โภจนานท. (2542). การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 39(1), 23-26.
- พัทธา สายหู. (ม.ป.ป.). “การพัฒนาสังคม”. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.wiruch.com/articles%20for%20article/article%20meaning%20andpdf>
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์และเพยาว์ ยินดีสุข. (2551). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2542). *การพัฒนาตน*. ราชบุรี: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภณิดา มาประเสริฐ. (2550). *คุณลักษณะของครู*. ในประมวลสาระชุดพื้นฐานวิชาชีพครู หน่วยที่ 15 นนทบุรี: บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภราวาศิษย์ ศรีวิชัยรัตน์. (2553). *คุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา*. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก www.escd.or.th/escd/document/seminar/.../teacher_leader.doc.
- ภัทรพงศ์ อพรรณศิริ. (2551). *กลยุทธ์พัฒนาคนแบบยั่งยืน*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2008q4/2008october24p6.htm>
- มนตรี แยมกสิกร. (2544). วิสัยทัศน์: ปัญหาสำหรับผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 13(1), 19-30.
- มารศรี สุธานี. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีนภา ชุตินุตร.(ม.ป.ป.). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก, www.superbk3.net/learning/research.doc.
- มณฑป ไชยจิต. (2551). *การพัฒนาตนเองของครูสู่ความเป็นเลิศ*. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://amin.edu.ku.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2:2008-09-11-11-21-29&catid=2:2008-09-11-12-46-50&Itemid=11.

- มานัส สักดี. (2551). *กลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธี ปิยะคุณ. (2549). *เทคนิคการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/5-52/page4-5-52.html>.
- ยูวัฒน์ วุฒิเมธี. (2526). *หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชุมชนบท*. กรุงเทพฯ: ส.ส.น.ไทย อนุเคราะห์ไทย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2545). *ปัจจัยด้านชาวอารมณ์บุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า ระดับกลาง ในองค์กรธุรกิจรัฐประศาสนศาสตร์*. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 1(3), 77-111.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. เล่ม 127 ตอนพิเศษ 98 ง ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ระวีวรรณ ประกอบผล. (2540). *พฤติกรรมกรรมการสื่อสารทางการเมือง*. *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร หน่วยที่ 9-15*. (253-305). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ริเรืองรอง รัตนวิไลกุล. (2545). *การศึกษาคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจร*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.google.co.th/search?>
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *การปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- เลขา ปิยะอภัยริยะ. (2550). *การเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อพัฒนาครู*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2558. เข้าถึงได้จาก www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx?
- เลิศชาย ชูรัตน์. (ม.ป.ป.). *ทักษะการทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จ*. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://nctc.oncb.go.th/new/images/stories/article/lerdchai.pdf>
- วรรัตน์ กลั่นหุ่น. (2553). *เทคนิคในการบริหารคนในการทำให้ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/blog/38947>.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). *เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- วิจารณ์ พานิช. (2558). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วินัย เพชรช่วย. (2551). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิภาส ทองวิสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิทยา นาควัชระ. (2536). *การพัฒนาตนเอง*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://elearning.spu.ac.th/allcontent/hrm483/text/01.htm>
- วิทยากร เชียงกุล. (2551). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://witayakornclub.wordpress.com>.
- _____. (2553). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วินัย เพชรช่วย. (ม.ป.ป.). *ความหมายของการพัฒนาตน*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm
- วิเศษ ชินวงศ์. (2549). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=1261>
- วุฒิพงษ์ ถายะพิงค์. (ม.ป.ป.) *สุขงานสุขใจ*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.suanprung.go.th/article_new/suanprung.php?id=110
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *โรงเรียน การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2553). *ผู้บริหาร โรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2553). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- _____. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2558). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติและกรณีศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). (E-book) กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ

- วิไลวัลย์ มากุ้ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรุทธ จินสีคง. (ม.ป.ป.). ลักษณะของการเป็นผู้นำ. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก
<http://sites.google.com/site/peachidtinabut/weerayut49>
- วีรุธ มามะศิริานนท์. (2542). การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538). วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร
ข้าราชการ*, 40(6), 11-32.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2541). การสร้างวิสัยทัศน์: คิดให้ได้-สื่อให้เป็น-ปฏิบัติล่วงหน้า. *วารสาร
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 24(2), 33-44.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ
กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์ไทยสุรกิจบวร. *ครูมืออาชีพ: สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2558,
เข้าถึงได้จาก <http://www.kruthacheen.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538682537&Ntype=2>
- ศิริชัย กาญจนวดี. (2549). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
เอกสารอัดสำเนา.
- ศิริพรรณ สายหงส์. (ม.ป.ป.). แนวคิดเรื่องทักษะชีวิตและแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต.
สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.nfe.go.th/0405/NFE-note/SkillLife.html>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. ฉบับมาตรฐานปรับปรุงใหม่.
กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *ข้อมูลจำนวนครู
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://doc.obec.go.th/download_form/insert_data.php.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรา
พิพัฒน์.
- สถาบันการแปลหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *หลักการพื้นฐาน การสอน
ระดับประถมศึกษา*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว: กรุงเทพฯ.

- สถาบันการแปลหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ช่วยครูสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สถาบันการแปลหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2523). *การบริหารงานฝึกอบรม*. การเอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด อิศระวัฒน์. 2538. *รายงานการวิจัยเรื่อง ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตัวเองของคนไทย*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมจิตต์ บัวเทศ. (ม.ป.ป.). *กลยุทธ์การพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานสุขภาพจิต*. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.reo06.net/home/images/upload/file/report/jit0907102.pdf>
- สมชัย จิโรจน์วัฒน์.(ม.ป.ป.). *แนวคิดและหลักการจัดตั้งเครือข่าย*. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.google.co.th/search?hl=th&source>.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2549). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=1261>
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *สาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). *การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา*. ในประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการมัธยมศึกษา หน่วยที่ 8 นนทบุรี บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.(2545). *มาตรฐานครุวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สมชาย เทพแสง. (2552). *ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์: รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 6(11), 83-95
- สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป*. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- สมยศ นาวิการ. (2547). *ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2543). ความรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์. *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา*, 17(3), 3-4.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เพื่อฟ้าพรินต์.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). *รายงานการศึกษาของฮ่องกง*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิภา ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มิเดีย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2526). *การพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- _____. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553)*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/27638>
- _____. (2557). *คู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556)*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/27638>
- _____. (2558). *คู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558)*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/27638>
- _____. (2559). *คู่มือการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2520). *นโยบายฝึกอบรม*. เอกสารประกอบการบรรยาย การ ฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม.
- _____. (2533). *แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม*. เอกสารประกอบการบรรยาย การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม.
- _____. (2533). *กระบวนการฝึกอบรม*. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่องการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). *คู่มือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://km.opdc.go.th/web_opdc/admin/uploadfiles/pdf/manual_activity.pdf
- สำนักงานดูแลนักเรียนไทยในสหรัฐอเมริกา. (2550). *ดัชนีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก, www.oead.org/scho/ars/state
- สำนักงานรัฐมนตรี. (2553). *กรมเห็นชอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2010/jan/003.html>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2548ข). *รายงานการศึกษาเรื่องข้อกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สกค.
- _____. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษานายกรัฐมนตรี*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). *การศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สุนัข สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์. (2551). *พัฒนาทักษะการคิด พิชิตการสอน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี้ยงเชียง.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: บริษัทเฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง.
- สุทธิชัย คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://suthep.cru.in.th>
- _____. (ม.ป.ป.). *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก <http://suthep.ricr.ac.th>
- สุนันทา เลานันท์. (2544). *การพัฒนาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บุ๊คส์ โตร์.

- สุวัฒน์ นิยมคำ. (2531). *ทฤษฎีและทางปฏิรูปในการสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้*.
กรุงเทพฯ: เจเนอรัลบุ๊กส์เซนเตอร์.
- สุปราณี ศรีนัตราภิมุข. (2524). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). *การศึกษายุติธรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน*.
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2541). *การสื่อสารในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- เสนาะ กลิ่นงาม. (2551). รูปแบบใหม่ของผู้นำในอนาคต: Leadership for the future. *Management
Science Journal*, 1(1), 7-13.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). *ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ
บริหารการศึกษา*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ
มหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวนิตย์ ทวีสันตสินุกูล. (2548). *ภาวะผู้นำปริวรรต: ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูป
การศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 16(1),
1-11.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. (2543). *ครุต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้และเกณฑ์คุณลักษณะ
ของครูแกนนำเพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบ*. เอกสารอัคราณา.
- อรุณ รักธรรม. (2536). *พฤติกรรมองค์กร*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2543). *การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในองค์กร*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. (พิมพ์ครั้งที่ 18).
กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). *ความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ภาคนิพนธ์
ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.

- อัญญา ศรีสมพร. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาตนเองในยุคโลกาภิวัตน์*. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.spu.ac.th/announcement/articles/improver.pdf>
- อุษาวดี จันทร์สนธิ. (2550). *ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา*. บทความวารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ธันวาคม – พฤษภาคม 2550. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2551). *ภาวะผู้นำของครู*. ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ ประกาศนียบัตรบัณฑิต หลักสูตรและการสอน หน่วยที่ 7. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทุมพร จามรมาน. (2533). *แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม*. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2558, เข้าถึงได้จาก http://pirun.ku.ac.th/~oskr/section1_1.html
- เอียน สมิธ และอนงค์ วิเศษสุวรรณ. (2549-2550). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Facilitating Student-Centered Learning). *วารสารศึกษาศาสตร์* ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 เดือนพฤศจิกายน 2549-มีนาคม 2550.
- Acker-Hocevar, M., and Touchton, D. (1999). *A model of power as social relationships: Teacher leaders describe the phenomena of effective agency in practice*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal, Quebec, Canada.
- Atlantic International University. (2013). School management: Characteristics of effective principal. *International journal of advancements in research & technology*, volume 2, issue 10, October 2013.
- ASCA and NASSP. (2013). *A framework for safe and successful schools*. Retrieved March, 15, 2015, from <http://www.schoolcounselor.org/asca/media/asca/home/frameworkforsafeandsuccessfulschoolenvironments.pdf>
- ASEAN. (2005). *Statement of the Ministers Responsible for Education*. ASEAN Countries.
- Barth, Roland S. (1991). *Improving schools from within: Teacher, parents and principals can make the difference*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bagwell, K. (2002). *The economics of the world trading system*. Brandeis University.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2007). *Social psychology*. (9th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Barth, R.S. (2001). *Teacher leader*. Phi Delta Kappan.
- Beare, H., Caidwell Brain J., & Millkan, Ross H. (1989). *Creating an excellent school*. New York: Routledge.

- Beebe, Steven A., Mottet, Timothy P., & Roach K. D. (2004). *Training and development: Enhancing communication and leadership skill*. Boston: Pearson Education.
- Bennis & Nanus. (1985). *Leade: The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Boyatzis, E.R.; & Burruss, A.J. (1995). *The Heart of Human Resource Development: Counselling Competencies. Case Western Reserve University; Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization*. Retrieved March, 15, 2010, from www.eiconsortium.org
- Braun, Jerry Bruce. (1991). An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate. *Dissertation abstract international*, 52(4), 1139-A.
- Bernard M. Bass. (1982). *Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: Free Press.
- Blank, G. (1993). *Review of Reading: What can be measured*. Retrieved March, 15, 2010, from <http://www.sil.org/lingualinks/literacy/ReferenceMaterials/BibliographyLiteracy/Blank1993.htm>
- Bossert, S. T. (1988). School Effects. (Boyan, N. J., Ed.) *Handbook of research on education administration: A Project of the American Educational Research Association*. Longman Inc. NY
- Brookfied, S.D. (1984). "Self-Detected Adult Learning: A Critical Paradigm". *Adult Education Quarterly*.
- Childs-Bowen, D., Moller, G., and Scrivner, J. (2000). *Principals: Leaders of Leaders*. *NASSP Bulletin*, 84(616), 27-34.
- Comrey, A. L. and Lee, H. B., (1992). *A first course in factor analysis*. New Jersey: Erlbaum.
- Conley, S., and Muncey, D.E. (1999). *Teacher talk about teaming and leadership in their work*. Theory into Practice.
- DeLameter, J. D. & Myers, D. J. (2007). *Social psychology*. (6th ed.). Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Drucker, Peter F. (2009). *The Effective Executive*. New York: Harper Business; Revised edition Publisher.
- Drummond, M.J. (1993). *Assessing Children's Learning*, London: David Fulton Publishers.

- Farrell, A. M., and Rudd, J. M. (2011). *Factor analysis and discriminant validity: A brief review of some practical issues*. Retrieved January 4, 2011, from <http://www.duplication.net.au/ANZMAC09/papers/ANZMAC2009-389.pdf>
- Fuhrman, S. H. (1999). *Policy brief: Reporting on issues in education reform*. Philadelphia, PA: Consortium for Policy Research in Education.
- Gold, R.Z. (1980). *Introduction to Bivariate and Multivariable Analysis*. Illinois: Scott, Forman.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- _____. (2002). *The new leaders*. United Kingdom: Time Warner Books.
- Griffin, C. (1993). *Curriculum Theory in Adult Lifelong Education*. London: Crom Helm.H.
- Mintzberg. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper and Row.
- Greenberg, J, & Baron, R.A. (1995). *Behaviour in organizations*. (4th ed.). Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. (2000). *Behaviour in organizations*. (7th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Grigsby, K.A. (1991). Perception of the organization, climate: Influenced by the organization structure. *Journal of Nursing Education*, 30(2), 81-88.
- Gross, Edward & Amitai Etzioni. (1985). *Organizations in society*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-hall.
- Guilford, J.P. (1988). Some change in the structure of intellect model. *Education and Psychological Measurement*, 48(Spring), 1-4.
- Halpin Andrew W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: The Menillan.
- Hart, A.W. (1995). *Reconceiving school leadership: Emergent views*. Elementary School Journal.
- Havelock, Ronald C. (1973). *The Change Agent's Guide to Innovation in Education*. Englewood Cliffs: Education Technology.
- Havelock, Ronald C. (1973). *The Chang Agent's Guide to Innovation in Education*. Englewood Cliffs: Education Technology.
- House, R.J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative science quarterly*, 16(3), 321-339.

- House, R.J. & Dessler, G. (1974). The path-goal theory of leadership: Some post hoc and a priori tests. In J.G. Hunt & L.L. Larson (Eds.). *Contingency approaches in leadership*. (pp. 29-55). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Howell, J.P., & Costly, D.L. (2001). *Understanding behaviours for effective leadership*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jarvis, P and Tosey, P. (2001). *Corporations and professions*. In P. Jarvis (ed.) *The Age of Learning*. London: Kogan Page. 147-156.
- James, C.R. & Connolly, M. (2000). *Collaborative practice: a model of successful working in schools*. Published by Emerald Group Publishing limited. Retrieved September 20, 2015, from <http://dx.doi.org/10.1108/09578230710778187>
- Katzenmeyer, M., and Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant: Helping teachers develop as leaders* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Keith Davis. (1972). *Human Behavior at Work: Human Relations and Organizational Behavior*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill Book CO.
- Kerlinger, F.N; & Lee, H.B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. (4th ed.). Belmont, California: Wadsworth Publishing.
- Knowles, M.S. (1975). *Self- Directed Learning: A Guide for Learner And Teacher*. New York: Association Press.
- Leithwood, K., and Duke, D.L. (1999). *A century's quest to understand school leadership*. In K.S. Lieberman, A., and Miller, L. (1999). *Teacher: Transforming their world and their work*. New York: Teacher College Press.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (1991). *Educational administration: Concepts and practice*. Belmont: Wadsworth.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (2000). *Educational administration: Concepts and practice*. (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.
- Lussier, Robert N. & Achua, Christopher F. (2007). *Effective leadership*. (3rd ed.). Australia: Thomson/South-Western.
- Meador, KL. (2013). *School of law*. The university of Alabama school of law. Retrieved January

- 4, 2015, from <https://www.law.ua.edu/alumni/alumni-news/november-2013-meador-lecture/>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84-99
- McEwan, P. J. (2003). *Peer effects on student achievement: evidence from Chile*. *Economics of Education Review*, 22(2003), 131-141.
- MacNeill, N. and others. (2003). *Beyond instructional leadership: towards pedagogic leadership*. Paper submitted for presentation at the 2003 annual conference for the Australian Association for Research in Education: Auckland.
- McFarland, Dalton E. (1979). *Management: Foundation and Practices*. (5th ed.) New York: McMillan.
- McGregor D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meador, K.L. (2013). *School of law*. The university of Alabama school of law. Retrieved January 4, 2015, from <https://www.law.ua.edu/alumni/alumni-news/november-2013-meador-lecture/>
- Nahavandi, Afsaneh and Malekzadeh, Ali R. (1999). *Organizational Behavior: The Person-Organization Fit*. Indiana, U.S.A: Prentice-Hall.
- Nahavandi, A. (2000) *The Art and Science of Leadership*. U.S.A: Prentice Hall Publisher.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Neuman, M., and Simmons, W. (2000). *Leadership for student learning*. *Phi Delta Kappan*, 82, 8-12.
- Nonaka & Takeuchi H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press.
- Orway Tead. (1936). *The Art of Leadership*. New York: Mcgrow-Hill Book Company Inc.
- Otis W. Baskin & Craig E. Aronoff. (1980). *Interpersonal Communication in Organizations*. Santa Monica ,Calif.: Goodyear.
- Patterson E.L.; & Welfel R.E. (1999). *The Counseling Process*. (5th ed.). Stamford: Thomson Learning.
- Pellicer, L.O. and Anderson, L.W. (1995). *A handbook for teacher leaders*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Petrick, J.A. and Furr, D.S. (1995). *Total quality in managing human resources*. Delray Beach, Fla: St. Lucie Press.
- Plant, Roger. (1978). *Managing Change and Making It Stick*. London: William. Collin Sons.
- Preece, J. (2006). Beyond the learning society: the learning world? *International Journal of Lifelong Education* Vol. 25 No 3. 307-320.
- Ralph M. Stogdill. (1950). *Leadership, Membership and Organization*. Psychological Bulletin.
- Reddin, W.J. (1970). *Managerial effectiveness*. Vol. 16, No. 1, Organizational Leadership (Mar, 1971), pp. 131-133. Cornell University.
- Reimers, Eleonora Villegas. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Paris. CHEMS.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior: Concepts controversies and application*. (10th ed.). New Jersey: Pearson prentice hall.
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2003). *Management (international edition)*. Upper saddle river, New Jersey: Prentice Hall.
- Rogers and Shoumarker. (1971). *Communication of innovations: Cross Cultural Approach*. New York: Free Press.
- Richardson Ackerman and Sarah Mackenzie. (2006). *identified the characteristics and responsibilities of teacher leaders* Baker J., (ed.). Emotion, disclosure, and health. (pp. 125-154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Sally Sample. (2006) . *Communication effectiveness questionnaire influencing and relating. Oral and Written*. Retrieved May 1, 2015, from <http://www.ipm.lt/get.php?f.310>
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(2), 185-211.
- Salovey, P., Goldman, S.L., Turvey, C & Palfai, T.P. (1995). *Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale*. In Penne Sallis, E. and Jones, G. (2002). *Knowledge management in Education*. London: Kogan Page.
- Sashkin, M. (1988). *Visionary leadership*. In J. Conger, R. (ed.). *Kananga and associates charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Sarason, S.B. (1982). *The culture of the school and the problem of change*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Schermerhorn, J.R., Jr. (1997). *Organizational behaviour*. (6th ed.). New York: Wiley.
- Schermerhorn, J.R., Jr., Hunt, J.G. & Osborn, Richard N. (2000). *Osbron. Organizational behaviour*. (7th ed.). USA: John Wiley & Sons.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: entury Press.
- Sergiovanni, T.J. and Carver, F.D. (1980). *The school executive: A theory of administration*. New York: Harper and Row.
- Sergiovanni, T.J. (1990). Adding value to leadership gets extraordinary results. *Educational Leadership*, 47(8), 23-27.
- _____. & Moore, J.H. (1989). Schooling for tomorrow: Directing reforms to issues that count. In T.J. Sergiovanni & J. H. Moore (Ed.). *Schooling for tomorrow: Directing reforms to issues that count*. (pp.213-226). Boston: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, et al. (1999). *Educational governance and administration*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Sheive, Linda Tinelli & Schoenheit, Marian B. (1987). *Vision and the work life of educational leaders leadership examining the elusive*. New York: the association for supervision and curriculum development.
- Sherrill, J.A. (1999). *Preparing Teachers for leadership roles in the 21 st century*. Theory Into Practice.
- Sheninger, E. (2011). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times*. A joint publication.
- Skager, R. (1977). *Curriculum Evaluation for Lifelong Education*. Toronto: Pergamon Press.
- Smith, D.E. (1974) *Evaluating social work effectiveness*. Philadelphia USA.
- Snell, J., and Swanson, J. (2000). "The Essential Knowledge and Skills of Teacher Leaders: A Search for a Conceptual Framework" Paper presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association, New Orleans, L.A.
- Spence, W.R. (1994). *Innovation the communication of change in Ideas, Practice and Products*. UK. Chapman & Hall.

- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behaviour*. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stephen P. Robbins. (2003). *Organizational behaviour*. (n.p.): Pearson Custom.
- Stogdill. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. A division of Macmillan publishing.
- Szilagyi, A.D., Jr. & Wallace, M. J. Jr. (1990). *Organizational Behavior and Performance*. Glenview, IL: Scott, Foresman, and Company.
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. (3rd ed.) New York: Harper Collins.
- T. R. Batten. (1959). *Community and Their Development*. London: Oxford University Press.
- The Partnership for 21st Century Learning. (2015). *Framework for 21st Century Learning*. From Retrieved June 23, 2015, from <http://www.p21.org/about-us/p21-framework>.
- Thomas, G. (2005). *Elementary principal emotional intelligence, leadership behaviour, and openness: An exploratory study*. Ph.D. Dissertation, Department of Management in Organizational Leadership, University of Ohio State, U.S.A.
- Ubben, G.C., L. W. Hughes., & C. J. Norris. (2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn & Bacon.
- U.S. Department of Education. (2005). *What Is Instructional Leadership and Why Is It So Important?* The Newsletter for the Reading Program. Retrieved on June 5, 2015 from <http://72.14.235.104/search?q=cache:-mozIGkY7cYJ>
- Warren G. Bennis. (1996). *Leadership Theory and Authority*. Administrative Science Quarterly.
- Wasley, P.A. (1991). *Teachers who lead: The rhetoric of reform and the realities of practice*. New York: Teachers College Press.
- Weber, J. (1996). *Leading the instructional program*. In S. Smith. & P. Piele (Eds.), *School leadership*. (pp. 253-278). Clearinghouse of Educational Management. Eugene, Oregon.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge for success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wiersma. (1995). *Research Methods in Education: An Introduction*. Boston: Allyn and Bacon.
- Willbur Sehramm and Donald F., Rovberts. (1971). *The process and Effects of Mass Communication, Revised Edition*. Urbane, III, (University of Illinois Press.

- Wilmore, E.L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards*. Thousand Oak, California: Conwin Press.
- Wilson, Timothy. D. (2008). *Explaining away a model of affective adaptation*. *Perspectives on Psychological Science* 3(5): 370-386.
- White, D. & Bednar, D. (1999). *Organisational behaviour*. Boston, MA.: Allyn & Bacon.
- World Health Organization. (1981). *Global Strategy for Health for All by the Year 2000*. Health For All Series No. 30 Geneva: WHO.
- York-Barr, J., and Duke. (2004). *What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship*. *Review of Educational Research*.
- Yukl (1998). *Leadership in Organizations*. (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อกำหนดกับตัวบ่งชี้
และนิยามเชิงปฏิบัติการ

**แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวบ่งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง”**

เรียน

กระผม นายวัสนัย ลั่นเหลือ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ โดยแต่ละองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยมีนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัย

ในการนี้เพื่อให้ “ข้อคำถาม” ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องของ “ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด” กับ “นิยามเชิงปฏิบัติการ” ของแต่ละองค์ประกอบ กระผมจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง “ข้อคำถาม” กับ “ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด” และ กับ “นิยามเชิงปฏิบัติการ”

ขอความกรุณาให้ท่านส่งตรวจสอบความสอดคล้องกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังตรวจสอบความสอดคล้อง หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายวัสนัย ลั่นเหลือ โทร. 095-6517887

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสอดคล้อง “ข้อคำถาม” กับ “ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด” และ กับ “นิยามเชิงปฏิบัติการ” และให้คำแนะนำในครั้งนี้

นายวัสนัย ลั่นเหลือ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง ระหว่าง “ข้อคำถาม” กับ “ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด” และ กับ “นิยามเชิงปฏิบัติการ” โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ

| องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | | | | | |
|---|--|--|-------------|---|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดเพื่อสร้างข้อตกลงในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อตกลง | ความคิดเห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 | |
| <p>1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Forumplanning)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์</p> | <p>1. การวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก</p> <p>2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล</p> <p>3. การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย</p> <p>4. การมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย</p> <p>5. การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน</p> <p>6. การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์</p> | <p>1. วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก</p> <p>2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลกรและผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>3. กำหนดทิศทางและเป้าหมาย</p> <p>4. มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย</p> <p>5. กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน</p> <p>6. สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์</p> | | | |

| องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | | | | | |
|---|---|--|--------------------|----------|----------------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดเพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 | |
| <p>2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์การแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายการสร้างความสำเร็จ และการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง</p> | <p>1. การสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน</p> <p>2. การโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์</p> <p>3. การแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย</p> <p>4. การสร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์</p> <p>5. การกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง</p> | <p>1. สื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน</p> <p>2. โน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์</p> <p>3. แสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินงานได้ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย</p> <p>4. สร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์</p> <p>5. กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง</p> | -1 | 0 | +1 |

| องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | | | | | |
|--|--|--|--------------------|---|----------------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดเพื่อสร้างข้อตกลงในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อตกลง | ความคิดเห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 | |
| <p>3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementation)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ การส่งเสริมสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมการให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>การกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจในการทำงานและมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. การเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ 2. การกระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม 4. การให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ 5. การกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สร้างความไว้วางใจในการทำงาน 7. มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร | <ol style="list-style-type: none"> 1. เชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ 2. กระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม 4. ส่งเสริมบุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ 5. กระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สร้างความไว้วางใจในการทำงาน 7. มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร | | | |

| องค์ประกอบที่ 2 การเป็นนักสื่อสาร (Communicator) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | | |
|---|--|--|-------------|---|----|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อตกลงในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อตกลง | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 | +1 | |
| <p>1. มิทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการพูดให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย การพูดโน้มน้าวให้ผู้ฟังเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น และการเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้ฟังเข้าใจตามวัตถุประสงค์</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. การพูดให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย 2. การพูดโน้มน้าวให้ผู้ฟังเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น 3. การเขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้ฟังเข้าใจตามวัตถุประสงค์ | <ol style="list-style-type: none"> 1. พูดให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย 2. พูดโน้มน้าวให้ผู้ฟังเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น 3. เขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้ฟังเข้าใจตามวัตถุประสงค์ | | | | |
| <p>2. ใช้ช่องทางสื่อสาร (Communication Channel)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการเลือกใช้สื่อคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร การแสดงออกด้วยวิธีการทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร และการใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. การเลือกใช้สื่อคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร 2. การแสดงออกด้วยวิธีการทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร 3. การใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น | <ol style="list-style-type: none"> 1. เลือกใช้สื่อคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร 2. แสดงออกด้วยวิธีการทำ เพื่อให้บุคคลกรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร 3. ใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้บุคคลกรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น | | | | |

| องค์ประกอบที่ 2 การเป็นนักสื่อสาร (Communicator) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | | |
|--|--|---|-------------|---|----|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 | +1 | |
| <p>3. มิรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงความสามารถในการใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารโต้ตอบได้ การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง</p> | <p>1. การใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบได้</p> <p>2. การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>3. การใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง</p> | <p>1. ใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบได้</p> <p>2. สื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>3. ใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง</p> | | | | |

| องค์กรประกอบที่ 3 การเป็นนักสร้างความร่วมมือ (Collaborator) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
|---|---|---|----------------|------|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อคำถาม | ความถี่ที่เห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 +1 | |
| <p>1. การทำงานเป็นทีม (Team work)</p> <p>การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึงการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน และ ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี</p> | <p>1. การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน</p> <p>2. การประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน</p> <p>3. ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน</p> <p>4. ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี</p> | <p>1. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน</p> <p>2. ประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <p>3. ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน</p> <p>4. ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี</p> | | | |
| <p>2. การมีส่วนร่วม (Participant)</p> <p>การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึงความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน การแก้ไขปัญหาและการ</p> | <p>1. ความเชื่อ และไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา</p> <p>2. การจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด</p> <p>3. การแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน</p> <p>4. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ</p> | <p>1. เชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา</p> <p>2. จัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด</p> <p>3. แลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน</p> <p>4. แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม</p> | | | |

| องค์ประกอบที่ 3 การเป็นนักสร้างความร่วมมือ (Collaborator) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
|---|---|--|-------------|------|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดเพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 +1 | |
| ตัดสินใจโดยกลุ่ม มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และการยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน | 5. มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา 6. การยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน | 5. เป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา 6. ยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน | | | |
| 3. ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมาให้ความยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เห็นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีความจริง มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา มีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย และ รักษาความลับสัญญา | 1. การเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา 2. ให้ความยุติธรรมยึดหลักความเสมอภาค 3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ 4. พึงพอใจจริง มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา 5. มีการดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย 6. รักษาความลับสัญญา | 1. เปิดเผยตรงไปตรงมา 2. ให้ความยุติธรรมยึดหลักความเสมอภาค 3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ 4. พึงพอใจจริง มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา 5. ดำเนินการด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย 6. รักษาความลับสัญญา | | | |

| องค์ประกอบที่ 4 การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
|--|--|---|-------------|------|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดเพื่อสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 +1 | |
| <p>1. มิวทัศน์ส่วนตัวตนเอง (Personal Vision)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจจุดเด่นในจุดเด่นของตัวเอง ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาตัวเอง เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน การมองเห็นความดีงามของตนเอง ความดีงามของตัวเอง มีความศรัทธาในตนเอง และมีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่</p> | <p>1. การมองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต</p> <p>2. การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง</p> <p>3. เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล</p> <p>4. ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน</p> <p>5. การมองเห็นความดีงามของตนเอง</p> <p>6. มีความศรัทธาในตนเอง</p> <p>7. มีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่</p> | <p>1. มองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้</p> <p>2. รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต</p> <p>3. รู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง</p> <p>3. เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล</p> <p>4. ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน</p> <p>5. มองเห็นความดีงามของตนเอง</p> <p>6. มีความศรัทธาในตนเอง</p> <p>7. มีความตั้งใจเข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักยภาพใหม่</p> | | | |

| องค์ประกอบที่ 4 การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
|---|---|--|-------------|------|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดเพื่อสร้างข้อตกลงในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักการวัด | ข้อตกลง | ความคิดเห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 +1 | |
| <p>2. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการมีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความคิดต่าง มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก</p> <p>4. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา</p> <p>5. พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง</p> <p>6. ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นต้นนำที่วางใจ</p> | <p>1. มีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความคิดต่าง</p> <p>3. มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก</p> <p>4. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา</p> <p>5. พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง</p> <p>6. ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นต้นนำที่วางใจ</p> | <p>1. มีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความคิดต่าง</p> <p>3. มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก</p> <p>4. ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา</p> <p>5. พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง</p> <p>6. ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นต้นนำที่วางใจ</p> | | | |

| องค์ประกอบที่ 4 การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
|--|--|---|-------------|------|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดเพื่อสร้างข้อคำถามในรูปแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 +1 | |
| <p>3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning)</p> <p>การที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างสรรค่นวัตกรรมและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ การแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต การสร้างความสมดุลให้กับชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ และสร้างเครือข่าย</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2. การสร้างสรรค่นวัตกรรมและบรรลุเป้าหมาย 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 4. การแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ 5. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี 6. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต 8. การสร้างความสมดุลให้กับชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | <ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2. สร้างสรรค่นวัตกรรมและบรรลุเป้าหมาย 3. พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ 4. แสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ 5. มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี 6. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7. มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต 8. สร้างความสมดุลให้กับชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | |

| องค์ประกอบที่ 4 การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
|---|--|---|-------------|------|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดเพื่อสร้างข้อตกลงในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 +1 | |
| <p>4. เป็นที่ปรึกษา (Consult)</p> <p>หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหารจัดการ ผู้สอนและทำงานอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน พัฒนาวิชาชีพให้กับเพื่อนร่วมงาน</p> | <p>9. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพและสร้างเครือข่าย</p> <p>1. สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน</p> <p>2. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>3. มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ</p> <p>4. สร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนและทำงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>5. มีการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน</p> | <p>9. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพและสร้างเครือข่าย</p> <p>1. สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน</p> <p>2. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>3. มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ</p> <p>4. สร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนและทำงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>5. มีการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน</p> | | | |

| องค์ประกอบที่ 4 การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | | | | | | |
|---|--|---|-------------|---|----|---------------------|
| นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัดที่สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย/นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวชี้วัด/สาระหลักเพื่อการวัด | ข้อคำถาม | ความคิดเห็น | | | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม |
| | | | -1 | 0 | +1 | |
| ให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในองค์กร กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ การเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ | 6. พัฒนาวิชาชีพให้กับเพื่อนร่วมงาน 7. ให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในองค์กร 8. กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 9. การเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ | 6. พัฒนาวิชาชีพให้กับเพื่อนร่วมงาน 7. ให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในองค์กร 8. กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 9. เป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ | | | | |

ภาคผนวก ข
แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา
และรูปแบบของแบบสอบถาม

**แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา
และรูปแบบของแบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
โมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้าง”**

เรียน

กระผม นายวิสนัย ลั่นเหลือ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้าง” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

ในการนี้เพื่อให้ความถูกต้องของสำนวนภาษาและรูปแบบของแบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของแต่ละ “ข้อคำถาม” จึงใคร่ขอความกรุณาท่านให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาของข้อคำถามในแต่ละข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษากลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังตรวจสอบความสอดคล้อง หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายวิสนัย ลั่นเหลือ โทร. 095-6517887

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาและให้คำแนะนำในครั้งนี้

นายวิสนัย ลั่นเหลือ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษาของแต่ละข้อคำถาม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสำนวนภาษาตามแบบฟอร์มต่อไปนี้

**แบบตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสำนวนภาษา
และรูปแบบของแบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง”**

| ข้อที่ | ข้อความ | ไม่มีการแก้ไข | การปรับปรุงแก้ไข |
|--------|--|---------------|---|
| 1 | วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก | | มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายใน และภายนอก |
| 2 | มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน | ✓ | |
| 3 | มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน | ✓ | |
| 4 | มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ | ✓ | |
| 5 | สื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ | | มีการสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน |
| 6 | โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ | | มีการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ |
| 7 | สร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ | ✓ | |
| 8 | กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง | ✓ | |
| 9 | มีการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ | ✓ | |
| 10 | กระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | ✓ | |
| 11 | สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน | | ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน |
| 12 | สร้างความไว้วางใจในการทำงาน | ✓ | |
| 13 | มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร | ✓ | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ไม่มีการแก้ไข | การปรับปรุงแก้ไข |
|--------|---|---------------|--|
| 14 | มีความสามารถในการพูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย | | พูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย |
| 15 | พูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับในความคิดเห็น | ✓ | |
| 16 | เขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตามวัตถุประสงค์ | ✓ | |
| 17 | เลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร | ✓ | |
| 18 | แสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร | | มีการแสดงออกด้วยการกระทำเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจข่าวสาร |
| 19 | สื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น | | ใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับความคิดเห็น |
| 20 | ใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถโต้ตอบได้ | ✓ | |
| 21 | สื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | ✓ | |
| 22 | ใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลายช่องทาง | ✓ | |
| 23 | รู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน | | มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน |
| 24 | ประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | ✓ | |
| 25 | รับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน | | ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน |
| 26 | ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี | ✓ | |
| 27 | เชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา | ✓ | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ไม่มีการแก้ไข | การปรับปรุงแก้ไข |
|--------|--|---------------|--|
| 28 | จัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด | ✓ | |
| 29 | แลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน | ✓ | |
| 30 | แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม | ✓ | |
| 31 | เป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา | | มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา |
| 32 | ยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน | ✓ | |
| 33 | เป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา | | เปิดเผย ตรงไปตรงมา |
| 34 | มีความยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค | | ยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค |
| 35 | แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้บุคลากรเกิดความเคารพและศรัทธา | | แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคลากรเกิดความเคารพ |
| 36 | มีความเสมอต้นเสมอปลาย | ✓ | |
| 37 | รักษาคำมั่นสัญญา | ✓ | |
| 38 | มองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต | ✓ | |
| 39 | รู้คุณค่าและเข้าใจตนเอง | | รู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง |
| 40 | รู้และเข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล | ✓ | |
| 41 | ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน | ✓ | |
| 42 | มองเห็นความดีงามของตนเองและศรัทธาในตนเอง | ✓ | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ไม่มีการแก้ไข | การปรับปรุงแก้ไข |
|--------|--|---------------|--|
| 43 | ตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักราชใหม่ | | มีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่ศักราชใหม่ |
| 44 | มีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง | ✓ | |
| 45 | มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง | ✓ | |
| 46 | มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก | ✓ | |
| 47 | ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา | ✓ | |
| 48 | มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง | | พัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง |
| 49 | ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ | ✓ | |
| 50 | เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | | มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ |
| 51 | สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพและสร้างเครือข่าย | ✓ | |
| 52 | ควรมีการแสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ | | แสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ๆ |
| 53 | มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | ✓ | |
| 54 | มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต | ✓ | |
| 55 | สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน | ✓ | |

| ข้อที่ | ข้อความ | ไม่มีการแก้ไข | การปรับปรุงแก้ไข |
|--------|---|---------------|---|
| 56 | ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนและชุมชน | | ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน |
| 57 | มุ่งมั่นในการบริหารจัดการ | | มุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ |
| 58 | สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ | ✓ | |
| 59 | ให้การช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในโรงเรียน | | ช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในโรงเรียน |
| 60 | กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | ✓ | |
| 61 | มีความเชี่ยวชาญพัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ | | มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญพัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ |

ภาคผนวก ก

**ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับ
ตัวปั้งซ์และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence: IOC)**

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับ
ตัวปั้งชี้และนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence: IOC)

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | $\sum R$ | ค่า IOC |
|--------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | $\sum R$ | ค่า IOC |
|--------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 41 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 47 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 48 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |

| ข้อที่ | คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | $\sum R$ | ค่า IOC |
|--------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | |
| 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 57 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.80 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0.80 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.00 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.80 |

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
และหนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.วิเชียร ชิวพิมาย | อาจารย์ประจำ ภาควิชาการศึกษาด้านบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย |
| 2. รศ.ดร.วัลภา อารีรัตน์ | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 3. ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 4. ผศ.ดร.บรรจบ บุญจันทร์ | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา |
| 5. ดร.กุหลาบ ปุริสาร | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย |

ที่ ศธ 6012/ว861



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชภัฏศรีนครินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รศ.ดร.วัลภา อารีรัตน์

ด้วย นายวิสนัย ลั่นเหลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512014 กำลังทำคุณฐึนนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในกาครั้งนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาขอเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ที่ ศธ 6012/ว861



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชภัฏศรีนครินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รศ.ดร.วิเชียร ชิวพิมาย

ด้วย นายวิสนัย ลั่นเหลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512014 กำลังทำคุณฐึนนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในกาครั้งนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาขอเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ที่ ศธ 6012/ว861



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชภัฏศรีนครินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.กุหลาบ ปุริสาร

ด้วย นายวิสนัย ลั่นเหลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512014 กำลังทำคุณวุฒิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ที่ ศธ 6012/ว861



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชภัฏศรีนครินทร์ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.บรรจบ บุญจันทร์

ด้วย นายวิสนัย ลั่นเหลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512014 กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ที่ ศธ 6012/ว861



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราชบุรณีนิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

26 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส

ด้วย นายวิสนัย ลั่นเหลือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512014 กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวป่งซี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-4324-1495 โทรสาร 0-4324-2386

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:**
โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

เรียน **ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายวัสนัย ลั่นเหลือ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “**ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง**” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นนักสื่อสาร 3) การเป็นนักสร้างความร่วมมือ และ 4) การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังแบบสอบถามภายใน 1-2 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม

หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายวัสนัย ลั่นเหลือ โทร. 095-6517887

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

วัสนัย ลั่นเหลือ

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี
 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี
 4. 51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- 1.ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา
 2.ปริญญาโท
 3.ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

1. ไม่เกิน 5 ปี
 2. 6-10 ปี
 3. 11-15 ปี
 4. 16-20 ปี
 5. 21 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน)
 3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป)

6. ประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1. ระดับประถมศึกษา
 2. ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่าน
 มีการปฏิบัติ / พฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

| | | | | |
|------------|------|---------|-----|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |

| ข้อ | พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|-----------|
| | | ← | | → | | |
| | | น้อยที่สุด | | | | มากที่สุด |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) | | | | | | |
| 1 | มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก | | | | | |
| 2 | มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน | | | | | |
| 3 | มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน | | | | | |
| 4 | มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) | | | | | | |
| 5 | มีการสื่อสารให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 6 | มีการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ | | | | | |
| 7 | สร้างความเข้าใจและการมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ | | | | | |
| 8 | กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) | | | | | | |
| 9 | มีการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ | | | | | |
| 10 | กระตุ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 11 | ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|-----------|
| | | ← | | → | | |
| | | น้อยที่สุด | | | | มากที่สุด |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | สร้างความไว้วางใจในการทำงาน | | | | | |
| 13 | มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร | | | | | |
| องค์ประกอบหลักที่ 2 การเป็นนักสื่อสาร (Communicator) | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 มีทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) | | | | | | |
| 14 | พูดให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย | | | | | |
| 15 | พูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยและยอมรับ ในความคิดเห็น | | | | | |
| 16 | เขียนข้อความเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อ่านเข้าใจตาม วัตถุประสงค์ | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 ใช้ช่องทางการสื่อสาร (Communication Channel) | | | | | | |
| 17 | เลือกใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมกับผู้รับสาร | | | | | |
| 18 | มีการแสดงออกด้วยการกระทำเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจข่าวสาร | | | | | |
| 19 | ใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจและยอมรับความคิดเห็น | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2.3 มีรูปแบบการสื่อสาร (Communication Form) | | | | | | |
| 20 | ใช้รูปแบบการสื่อสารที่เอื้ออำนวยให้ผู้ส่งสารและ ผู้รับสารสามารถโต้ตอบได้ | | | | | |
| 21 | สื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | | | | | |
| 22 | ใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทางหรือแบบหลาย ช่องทาง | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|--|---------------|---|---|---|-----------|
| | | ← | | → | | |
| | | น้อยที่สุด | | | | มากที่สุด |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| องค์ประกอบหลักที่ 3 การเป็นนักสร้างความร่วมมือ (Collaborator) | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3.1 การทำงานเป็นทีม (Team Work) | | | | | | |
| 23 | มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน | | | | | |
| 24 | ประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 25 | ร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 26 | ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดี | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3.2 การมีส่วนร่วม (Participant) | | | | | | |
| 27 | เชื่อและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา | | | | | |
| 28 | จัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิด | | | | | |
| 29 | แลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 30 | แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจโดยกลุ่ม | | | | | |
| 31 | มีความเป็นกันเอง สนใจและเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา | | | | | |
| 32 | ยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3.3 ความไว้วางใจ (Trust) | | | | | | |
| 33 | เปิดเผย ตรงไปตรงมา | | | | | |
| 34 | ยุติธรรม ยึดหลักความเสมอภาค | | | | | |
| 35 | แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้บุคลากรเกิดความ เคารพ | | | | | |
| 36 | มีความเสมอต้นเสมอปลาย | | | | | |
| 37 | รักษาคำมั่นสัญญา | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|--|---------------|---|---|---|-----------|
| | | ← | | → | | |
| | | น้อยที่สุด | | | | มากที่สุด |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| องค์ประกอบหลักที่ 4 การเป็นนักพัฒนาตนเองและผู้อื่น (Development Self and Others) | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 4.1 มีวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) | | | | | | |
| 38 | มองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ รู้ว่าตนมีเป้าหมายชีวิต | | | | | |
| 39 | รู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง | | | | | |
| 40 | รู้และเข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล | | | | | |
| 41 | ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อแก้ไขจุดอ่อน | | | | | |
| 42 | มองเห็นความดีงามของตนเองและศรัทธาในตนเอง | | | | | |
| 43 | มีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่อะไรก็ตามใหม่ | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 4.2 มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) | | | | | | |
| 44 | มีพลังแห่งความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 45 | มีความขยันมีความคิดสร้างสรรค์เป็นนักสร้างความแตกต่าง | | | | | |
| 46 | มุ่งแสวงหาทางแก้ปัญหารับมือกับปัญหาด้วยทักษะเชิงบวก | | | | | |
| 47 | ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา | | | | | |
| 48 | พัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องและทันต่อความเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 49 | ยอมรับในข้อผิดพลาด รับผิดชอบการกระทำและปฏิบัติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|-----------|
| | | ← | | → | | |
| | | น้อยที่สุด | | | | มากที่สุด |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 4.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Person Learning) | | | | | | |
| 50 | มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | | | | | |
| 51 | สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพและสร้างเครือข่าย | | | | | |
| 52 | แสวงหาโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ | | | | | |
| 53 | มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | |
| 54 | มีทักษะการจัดการและใช้ความรู้เพื่อการดำเนินชีวิต | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 4.4 เป็นที่ปรึกษา (Consult) | | | | | | |
| 55 | สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน | | | | | |
| 56 | ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 57 | มุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ | | | | | |
| 58 | สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 59 | ช่วยเหลือและการจูงใจบุคลากรในโรงเรียน | | | | | |
| 60 | กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโต ก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 61 | มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญพัฒนาคนอื่นอยู่เสมอ | | | | | |

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงต้นสังกัด



ที่ ศธ ๕๐12/ว1326

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน ถนนราษฎร์คະນິง
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

๕ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอลงนามขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ซึ่งนำเอกสารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น เขต

ด้วย นายวิวัฒน์ อินทเชื้อ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน หรือ
ประจำตัวนักศึกษา ๕๗๕๐๔๔๐๕๑๒๐๑๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ด้วยซึ่งผู้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : โมเดลความยั่งยืนซึ่งเชิงโครงสร้าง” โดยรองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สาร
วิเศษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอ
อนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดของ
ท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อไป ทั้งนี้ขออภัยว่าจักได้รับขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาที่อภิจารณา

เจริญพร

(พระครูสังฆวิวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ที่ ศธ ๕๐12/ว1326

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน ถนนราชบุรีคณะ
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 4๐๐๐๐

๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอลงนามเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ใจนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....เขต

ด้วย นายวิวัฒน์ อินทเชื้อ นักศึกษาปริญญาเอก มหามกุฏราชวิทยาลัยบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัส
ประจำตัวนักศึกษา ๕73๐44๐512๐14 กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล
สำหรับสถานศึกษาพื้นที่ภูพาน : โมเดลความเข้มแข็งเชิงโครงสร้าง” โดยรองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สาร
รัตนะ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอ
อนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดของ
ท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นต่อนต่อไป ทั้งนี้ขออภัยเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความสะดวกจากท่าน
ด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูธีรวิวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา



ที่ ฉอ 6012/ว1327

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีสะเกษ ถนนราชวิถีจังหวัดศรีสะเกษ
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขุขันธ์ 40000

6 กันยายน 2559

เรื่อง ขอลงนามเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

นางสาว สุจิตานฉกรรณ ไร่เสถียร.....

ด้วย นางสุจิตานฉกรรณ นิสิตศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีสะเกษ ๑๗๖๖ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีสะเกษ รหัสประจำตัวนักศึกษา 5730440512014 ดำเนินทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษานิเทศน์การบริหารของคณะศึกษาศาสตร์ศรีสะเกษที่มีผลต่อผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ชุมชน : โมเดลการขับเคลื่อนเชิงโครงการ" โดยรองศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ ฮาญจันต์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีสะเกษ จึงได้ขอลงนามขอความเห็นจากท่านแม่ของนางสาว สุจิตานฉกรรณ นิสิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีสะเกษ เพื่อดำเนินการในพื้นที่ของตนต่อไป ทั้งนี้เป็นการขอความเห็นจากท่านแม่ของนางสาว สุจิตานฉกรรณ เพียงเพื่อใช้ในการวิจัยและขอขออนุญาตมา ณ โอกาสนี้

จึงขอเรียนมาเพื่อพิจารณา

นางสาว

(นางสาวสุจิตานฉกรรณ, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีสะเกษ
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก ซ

ผลการตรวจสอบการพัฒนาคำบ่งชี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

DATE: 2/18/2017

TIME: 20:12

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Joreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-
2140

Copyright by Scientific Software International, Inc.,
1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified
in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF1\CFA1.SPJ:

Raw Data from file
'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF1\DATA1.ps
f'

Latent Variables VIS1 VIS2 VIS3

Relationships

V1 = VIS1

V2 = VIS1

V3 = VIS1

V4 = VIS1

V5 = VIS2

V6 = VIS2

V7 = VIS2

V8 = VIS2

V9 = VIS3

V10 = VIS3

V11 = VIS3

V12 = VIS3

V13 = VIS3

Covariance Matrix

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| V6 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| ----- | | | | | |
| V1 | 0.44 | | | | |
| V2 | 0.25 | 0.35 | | | |
| V3 | 0.23 | 0.16 | 0.32 | | |

| | | | | | | |
|------|-----|------|------|------|------|------|
| | V4 | 0.21 | 0.18 | 0.20 | 0.38 | |
| | V5 | 0.23 | 0.19 | 0.17 | 0.18 | 0.36 |
| | V6 | 0.27 | 0.19 | 0.19 | 0.20 | 0.26 |
| 0.42 | V7 | 0.24 | 0.22 | 0.17 | 0.21 | 0.26 |
| 0.28 | V8 | 0.15 | 0.17 | 0.08 | 0.15 | 0.15 |
| 0.13 | V9 | 0.29 | 0.27 | 0.20 | 0.22 | 0.26 |
| 0.23 | V10 | 0.24 | 0.21 | 0.18 | 0.24 | 0.22 |
| 0.22 | V11 | 0.28 | 0.25 | 0.20 | 0.20 | 0.24 |
| 0.19 | V12 | 0.14 | 0.13 | 0.07 | 0.14 | 0.18 |
| 0.16 | V13 | 0.17 | 0.15 | 0.17 | 0.22 | 0.17 |
| 0.19 | | | | | | |

Covariance Matrix

| | V7 | V8 | V9 | V10 | V11 | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| V12 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | |
| ----- | | | | | | |
| V7 | 0.36 | | | | | |
| V8 | 0.14 | 0.39 | | | | |
| V9 | 0.24 | 0.19 | 0.39 | | | |
| V10 | 0.19 | 0.22 | 0.29 | 0.36 | | |
| V11 | 0.20 | 0.18 | 0.32 | 0.32 | 0.49 | |
| V12 | 0.16 | 0.14 | 0.15 | 0.18 | 0.23 | |
| 0.30 | V13 | 0.17 | 0.12 | 0.19 | 0.21 | 0.25 |
| 0.20 | | | | | | |

Covariance Matrix

| | V13 |
|-----|---------------|
| V13 | ----- 0.34 |

Parameter Specifications

LAMBDA-X

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|----|------------|------------|------------|
| V1 | ----- 1 | ----- 0 | ----- 0 |
| V2 | 2 | 0 | 0 |
| V3 | 3 | 0 | 0 |
| V4 | 4 | 0 | 0 |
| V5 | 0 | 5 | 0 |
| V6 | 0 | 6 | 0 |

| | | | |
|-----|---|---|----|
| V7 | 0 | 7 | 0 |
| V8 | 0 | 8 | 0 |
| V9 | 0 | 0 | 9 |
| V10 | 0 | 0 | 10 |
| V11 | 0 | 0 | 11 |
| V12 | 0 | 0 | 12 |
| V13 | 0 | 0 | 13 |

PHI

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | 0 | | |
| VIS2 | 14 | 0 | |
| VIS3 | 15 | 16 | 0 |

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|----|-------------------------|-------------------------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| V1 | 0.50 (0.02) 20.25 | - - | - - |
| V2 | 0.44 (0.02) 19.50 | - - | - - |
| V3 | 0.36 (0.02) 16.11 | - - | - - |
| V4 | 0.43 (0.02) 18.08 | - - | - - |
| V5 | - - | 0.49 (0.02) 22.16 | - - |
| V6 | - - | 0.53 (0.02) 21.55 | - - |
| V7 | - - | 0.51 (0.03) 20.26 | - - |
| V8 | - - | 0.42 (0.03) | - - |

12.49

| | | | |
|-----|-----|-----|-------------------------|
| V9 | - - | - - | 0.54 (0.02) 23.59 |
| V10 | - - | - - | 0.53 (0.02) 25.31 |
| V11 | - - | - - | 0.64 (0.03) 25.44 |
| V12 | - - | - - | 0.35 (0.02) 16.68 |
| V13 | - - | - - | 0.40 (0.02) 18.45 |

PHI

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|------|-------------------------|-------------------------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | 1.00 | | |
| VIS2 | 0.91 (0.02) 37.53 | 1.00 | |
| VIS3 | 0.89 (0.02) 37.87 | 0.86 (0.03) 31.29 | 1.00 |

THETA-DELTA

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 |
|----|-------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| V6 | | | | | |
| - | ----- | | | | |
| V1 | 0.18 (0.02) 12.15 | | | | |
| V2 | 0.03 (0.01) 2.58 | 0.16 (0.01) 12.97 | | | |

| | | | | | |
|----|------------------------|-----|-------------------------|--------------------------|------------------------|
| V3 | 0.05 (0.01) 5.17 | - - | 0.20 (0.01) 15.98 | | |
| V4 | - - | - - | 0.05 (0.01) 5.67 | 0.20 (0.01) 13.96 | |
| V5 | - - | - - | - - | -0.01 (0.01) -1.19 | 0.12 (0.01) 9.04 |

THETA-DELTA

| | V7 | V8 | V9 | V10 | V11 |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| V12 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | | | | |
| V7 | 0.10 (0.02) 5.56 | | | | |
| V8 | -0.07 (0.02) -4.30 | 0.21 (0.02) 8.68 | | | |
| V9 | 0.01 (0.01) 0.54 | - - | 0.10 (0.01) 7.36 | | |
| V10 | -0.05 (0.01) -5.70 | 0.03 (0.01) 2.25 | - - | 0.07 (0.01) 6.40 | |
| V11 | -0.08 (0.01) -7.73 | -0.05 (0.01) -3.71 | -0.02 (0.01) -3.10 | -0.02 (0.01) -1.71 | 0.09 (0.02) 5.04 |
| V12 | - - | 0.02 (0.01) 1.53 | -0.03 (0.01) -4.50 | - - | 0.01 (0.01) 0.81 |
| 0.18 (0.01) 15.76 | | | | | |
| V13 | 0.00 (0.01) 0.05 | -0.03 | -0.02 (0.01) -2.46 | - - | - (0.01) -2.57 |
| - (0.01) 6.56 | | | | | |

THETA-DELTA

V13

 V13 0.18
 (0.01)
 15.91

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| V6 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.67 | 0.58 | 0.54 | 0.39 | 0.48 | 0.68 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | V7 | V8 | V9 | V10 | V11 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| V12 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.40 | 0.73 | 0.46 | 0.74 | 0.79 | 0.83 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

V13

 0.47

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 10
 Minimum Fit Function Chi-Square = 9.49 (P = 0.49)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 9.44
 (P = 0.49)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ;
 10.82)

Minimum Fit Function Value = 0.015
 Population Discrepancy Function Value (F0) =
 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ;
 0.017)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =
 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ;
 0.041)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) =
 0.99

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.27
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.27 ;
 0.29)

ECVI for Saturated Model = 0.29
 ECVI for Independence Model = 23.13

Chi-Square for Independence Model with 78 Degrees of Freedom
 = 14567.21

Independence AIC = 14593.21
 Model AIC = 171.44
 Saturated AIC = 182.00
 Independence CAIC = 14664.05
 Model CAIC = 612.80
 Saturated CAIC = 677.85
 Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.13
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 1544.26
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0030
 Standardized RMR = 0.0086
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.11

Fitted Covariance Matrix

| | V1 | V2 | V3 | V4 | V5 |
|-----|------|------|------|------|------|
| V6 | 0.44 | | | | |
| V7 | 0.25 | 0.35 | | | |
| V8 | 0.23 | 0.16 | 0.33 | | |
| V9 | 0.22 | 0.19 | 0.21 | 0.38 | |
| V10 | 0.23 | 0.20 | 0.16 | 0.18 | 0.36 |
| V11 | 0.27 | 0.19 | 0.19 | 0.21 | 0.26 |
| V12 | 0.24 | 0.22 | 0.17 | 0.21 | 0.26 |
| V13 | 0.15 | 0.17 | 0.07 | 0.15 | 0.16 |
| V14 | 0.29 | 0.27 | 0.20 | 0.22 | 0.26 |

| | | | | | | |
|------|-----|------|------|------|------|------|
| | V10 | 0.24 | 0.21 | 0.18 | 0.24 | 0.23 |
| 0.22 | V11 | 0.29 | 0.25 | 0.20 | 0.20 | 0.24 |
| 0.19 | V12 | 0.14 | 0.14 | 0.07 | 0.13 | 0.18 |
| 0.16 | V13 | 0.18 | 0.16 | 0.17 | 0.22 | 0.17 |
| 0.19 | | | | | | |

Fitted Covariance Matrix

| | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | V7 | V8 | V9 | V10 | V11 |
| V12 | | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | | | | | |
| | V7 | 0.36 | | | | |
| | V8 | 0.14 | 0.39 | | | |
| | V9 | 0.24 | 0.20 | 0.39 | | |
| | V10 | 0.19 | 0.22 | 0.29 | 0.36 | |
| | V11 | 0.20 | 0.18 | 0.32 | 0.32 | 0.49 |
| | V12 | 0.15 | 0.14 | 0.15 | 0.19 | 0.23 |
| 0.30 | V13 | 0.18 | 0.12 | 0.19 | 0.21 | 0.25 |
| 0.19 | | | | | | |

Fitted Covariance Matrix

| | |
|-----|-------|
| | V13 |
| | ----- |
| V13 | 0.34 |

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-X

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
| | ----- | ----- | ----- |
| V1 | - - | 0.04 | 0.15 |
| V2 | - - | 0.03 | 0.21 |
| V3 | - - | 0.06 | 1.59 |
| V4 | - - | 0.15 | 3.32 |
| V5 | 2.22 | - - | 2.22 |
| V6 | 0.76 | - - | 0.76 |
| V7 | 0.26 | - - | 0.26 |
| V8 | - - | - - | - - |
| V9 | - - | - - | - - |
| V10 | 0.35 | 0.05 | - - |
| V11 | 0.15 | 0.15 | - - |
| V12 | 0.67 | 2.53 | - - |
| V13 | 1.17 | 1.17 | - - |

Expected Change for LAMBDA-X

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| V1 | - - | 0.03 | 0.03 |
| V2 | - - | -0.02 | -0.03 |
| V3 | - - | 0.03 | -0.12 |
| V4 | - - | -0.07 | 0.29 |
| V5 | 0.98 | - - | -0.30 |
| V6 | -0.60 | - - | 0.18 |
| V7 | -0.30 | - - | 0.09 |
| V8 | - - | - - | - - |
| V9 | - - | - - | - - |
| V10 | 0.06 | -0.03 | - - |
| V11 | -0.04 | -0.06 | - - |
| V12 | 0.07 | 0.15 | - - |
| V13 | -0.10 | -0.14 | - - |

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| V1 | - - | 0.03 | 0.03 |
| V2 | - - | -0.02 | -0.03 |
| V3 | - - | 0.03 | -0.12 |
| V4 | - - | -0.07 | 0.29 |
| V5 | 0.98 | - - | -0.30 |
| V6 | -0.60 | - - | 0.18 |
| V7 | -0.30 | - - | 0.09 |
| V8 | - - | - - | - - |
| V9 | - - | - - | - - |
| V10 | 0.06 | -0.03 | - - |
| V11 | -0.04 | -0.06 | - - |
| V12 | 0.07 | 0.15 | - - |
| V13 | -0.10 | -0.14 | - - |

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| V1 | - - | 0.05 | 0.05 |
| V2 | - - | -0.04 | -0.06 |
| V3 | - - | 0.05 | -0.21 |
| V4 | - - | -0.12 | 0.47 |
| V5 | 1.64 | - - | -0.50 |
| V6 | -0.93 | - - | 0.28 |
| V7 | -0.50 | - - | 0.15 |
| V8 | - - | - - | - - |
| V9 | - - | - - | - - |
| V10 | 0.09 | -0.04 | - - |
| V11 | -0.06 | -0.08 | - - |
| V12 | 0.13 | 0.27 | - - |
| V13 | -0.18 | -0.25 | - - |

Standardized Solution

LAMBDA-X

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| V1 | 0.50 | - - | - - |
| V2 | 0.44 | - - | - - |
| V3 | 0.36 | - - | - - |
| V4 | 0.43 | - - | - - |
| V5 | - - | 0.49 | - - |
| V6 | - - | 0.53 | - - |
| V7 | - - | 0.51 | - - |
| V8 | - - | 0.42 | - - |
| V9 | - - | - - | 0.54 |
| V10 | - - | - - | 0.53 |
| V11 | - - | - - | 0.64 |
| V12 | - - | - - | 0.35 |
| V13 | - - | - - | 0.40 |

PHI

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | 1.00 | | |
| VIS2 | 0.91 | 1.00 | |
| VIS3 | 0.89 | 0.86 | 1.00 |

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| V1 | 0.76 | - - | - - |
| V2 | 0.74 | - - | - - |
| V3 | 0.62 | - - | - - |
| V4 | 0.69 | - - | - - |
| V5 | - - | 0.82 | - - |
| V6 | - - | 0.82 | - - |
| V7 | - - | 0.85 | - - |
| V8 | - - | 0.68 | - - |
| V9 | - - | - - | 0.86 |
| V10 | - - | - - | 0.89 |
| V11 | - - | - - | 0.91 |
| V12 | - - | - - | 0.63 |
| V13 | - - | - - | 0.68 |

PHI

| | VIS1 | VIS2 | VIS3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | 1.00 | | |
| VIS2 | 0.91 | 1.00 | |
| VIS3 | 0.89 | 0.86 | 1.00 |

THETA-DELTA

| | V13 |
|-----|-------|
| | ----- |
| V13 | 0.53 |

Time used: 0.031 Seconds

DATE: 2/18/2017

TIME: 19:08

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog& Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-

2140

Copyright by Scientific Software International, Inc.,
1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF2\CFA2.SPJ:

Raw Data from file 'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF2\DATA2.ps f'

Latent Variables COM1 COM2 COM3

Relationships

C14 = COM1

C15 = COM1

C16 = COM1

C17 = COM2

C18 = COM2

C19 = COM2

C20 = COM3

C21 = COM3

C22 = COM3

Path Diagram

LISREL OUTPUT: AM RS EF FS SS SC AD=OFF

End of Problem

Covariance Matrix

| | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 |
|-----|------|------|------|------|------|
| C19 | 0.38 | | | | |
| C20 | 0.20 | 0.40 | | | |
| C21 | 0.12 | 0.24 | 0.37 | | |
| C22 | 0.14 | 0.22 | 0.21 | 0.35 | |
| C18 | 0.18 | 0.28 | 0.23 | 0.31 | 0.46 |
| C19 | 0.10 | 0.20 | 0.23 | 0.22 | 0.28 |
| C20 | 0.13 | 0.21 | 0.19 | 0.26 | 0.32 |
| C21 | 0.12 | 0.18 | 0.21 | 0.20 | 0.26 |
| C22 | 0.17 | 0.23 | 0.20 | 0.26 | 0.30 |

Covariance Matrix

| | C20 | C21 | C22 |
|-----|------|------|------|
| C20 | 0.42 | | |
| C21 | 0.23 | 0.36 | |
| C22 | 0.32 | 0.29 | 0.39 |

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

| LAMBDA-X | | | |
|----------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | COM1 | COM2 | COM3 |
| | ----- | ----- | ----- |
| C14 | 0.32 (0.03) 10.57 | - - | - - |
| C15 | 0.51 (0.02) 21.54 | - - | - - |
| C16 | 0.48 (0.02) 21.04 | - - | - - |
| C17 | - - | 0.46 (0.02) 21.02 | - - |
| C18 | - - | 0.54 (0.02) 23.11 | - - |
| C19 | - - | 0.53 (0.02) 24.88 | - - |
| C20 | - - | - - | 0.55 (0.02) 25.79 |
| C21 | - - | - - | 0.51 (0.02) 25.09 |
| C22 | - - | - - | 0.58 (0.02) 29.07 |

| PHI | | | |
|------|----------------|-------|-------|
| | COM1 | COM2 | COM3 |
| | ----- | ----- | ----- |
| COM1 | 1.00 | | |
| COM2 | 0.93 (0.04) | 1.00 | |

| | | | | | | |
|-----|-------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | 26.21 | | | | |
| | COM3 | 0.72 (0.03) 21.89 | 0.96 (0.01) 85.22 | 1.00 | | |
| | THETA-DELTA | | | | | |
| | | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 |
| C19 | | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| | C14 | 0.28 (0.02) 13.62 | | | | |
| | C15 | 0.03 (0.01) 2.31 | 0.14 (0.01) 10.05 | | | |
| | C16 | -0.03 (0.01) -2.78 | - - | 0.14 (0.01) 10.84 | | |
| | C17 | - - | - - | - - | 0.14 (0.01) 11.51 | |
| | C18 | 0.02 (0.01) 2.19 | 0.02 (0.01) 2.37 | -0.01 (0.01) -0.93 | 0.06 (0.01) 5.61 | 0.16 (0.01) 13.30 |
| | THETA-DELTA | | | | | |
| | | C20 | C21 | C22 | | |
| | | ----- | ----- | ----- | | |
| | C20 | 0.11 (0.01) 11.80 | | | | |
| | C21 | -0.05 (0.01) -8.35 | 0.11 (0.01) 11.93 | | | |
| | C22 | - - | - - | 0.06 (0.01) 8.87 | | |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| C19 | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.71 | 0.27 | 0.65 | 0.62 | 0.60 | 0.64 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| C20 | C21 | C22 |
|-------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- |
| 0.73 | 0.71 | 0.84 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 3
 Minimum Fit Function Chi-Square = 2.34 (P = 0.50)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2.34
 (P = 0.50)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ;
 7.08)

Minimum Fit Function Value = 0.0037
 Population Discrepancy Function Value (F0) =
 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ;
 0.011)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =
 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ;
 0.061)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) =
 0.89

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.14
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.14 ;
 0.15)

ECVI for Saturated Model = 0.14
 ECVI for Independence Model = 12.62

Chi-Square for Independence Model with 36 Degrees of
 Freedom = 7947.55

Independence AIC = 7965.55
 Model AIC = 86.34
 Saturated AIC = 90.00
 Independence CAIC = 8014.59
 Model CAIC = 315.19
 Saturated CAIC = 335.20

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.083
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 3054.99

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0017
 Standardized RMR = 0.0044
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.067

Fitted Covariance Matrix

| | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| C19 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| ----- | | | | | |
| C14 | 0.38 | | | | |
| C15 | 0.20 | 0.40 | | | |
| C16 | 0.12 | 0.24 | 0.37 | | |
| C17 | 0.14 | 0.22 | 0.20 | 0.35 | |
| C18 | 0.18 | 0.28 | 0.23 | 0.31 | 0.46 |
| C19 | 0.10 | 0.20 | 0.23 | 0.22 | 0.28 |
| 0.39 | | | | | |
| C20 | 0.13 | 0.20 | 0.19 | 0.26 | 0.31 |
| 0.28 | | | | | |
| C21 | 0.12 | 0.18 | 0.22 | 0.20 | 0.26 |
| 0.30 | | | | | |
| C22 | 0.17 | 0.23 | 0.20 | 0.25 | 0.30 |
| 0.29 | | | | | |

Fitted Covariance Matrix

| | C20 | C21 | C22 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| C20 | 0.42 | | |
| C21 | 0.23 | 0.36 | |
| C22 | 0.32 | 0.29 | 0.39 |

Standardized Residuals

| | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| C19 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| ----- | | | | | |
| C14 | 0.94 | | | | |
| C15 | 0.94 | 0.94 | | | |

| | | | | | | |
|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| | C16 | -0.94 | -0.94 | -0.94 | | |
| | C17 | -0.08 | -0.86 | 1.12 | 0.94 | |
| | C18 | 0.66 | 1.49 | -1.39 | 0.32 | 1.45 |
| | C19 | 0.00 | 0.74 | -1.40 | 0.74 | -0.69 |
| -1.25 | | | | | | |
| | C20 | 0.19 | 1.37 | -0.97 | 0.94 | 1.31 |
| 0.20 | | | | | | |
| | C21 | 0.04 | 0.01 | -1.40 | -0.41 | -0.95 |
| -1.40 | | | | | | |
| | C22 | 0.44 | 1.48 | -1.06 | 0.54 | 1.23 |
| -1.40 | | | | | | |

Standardized Residuals

| | C20 | C21 | C22 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| C20 | 0.94 | | |
| C21 | -1.12 | -1.50 | |
| C22 | -0.50 | 0.27 | 0.63 |

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-X

| | COM1 | COM2 | COM3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| C14 | - - | 0.01 | 0.01 |
| C15 | - - | 1.40 | 1.40 |
| C16 | - - | 1.69 | 1.69 |
| C17 | - - | - - | - - |
| C18 | - - | - - | - - |
| C19 | - - | - - | - - |
| C20 | 0.89 | 0.89 | - - |
| C21 | 0.89 | 0.89 | - - |
| C22 | - - | - - | - - |

Expected Change for LAMBDA-X

| | COM1 | COM2 | COM3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| C14 | - - | -0.01 | -0.01 |
| C15 | - - | 0.10 | 0.08 |
| C16 | - - | -0.12 | -0.09 |
| C17 | - - | - - | - - |
| C18 | - - | - - | - - |
| C19 | - - | - - | - - |
| C20 | 0.07 | 0.24 | - - |
| C21 | -0.07 | -0.22 | - - |
| C22 | - - | - - | - - |

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

| | COM1 | COM2 | COM3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| C14 | - - | -0.01 | -0.01 |
| C15 | - - | 0.10 | 0.08 |
| C16 | - - | -0.12 | -0.09 |
| C17 | - - | - - | - - |
| C18 | - - | - - | - - |
| C19 | - - | - - | - - |
| C20 | 0.07 | 0.24 | - - |
| C21 | -0.07 | -0.22 | - - |
| C22 | - - | - - | - - |

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

| | COM1 | COM2 | COM3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| C14 | - - | -0.01 | -0.01 |
| C15 | - - | 0.16 | 0.12 |
| C16 | - - | -0.20 | -0.15 |
| C17 | - - | - - | - - |
| C18 | - - | - - | - - |
| C19 | - - | - - | - - |
| C20 | 0.11 | 0.37 | - - |
| C21 | -0.11 | -0.37 | - - |
| C22 | - - | - - | - - |

Maximum Modification Index is 1.69 for Element (7, 3) of THETA-DELTA

Factor Scores Regressions

| KSI | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 | |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- | |
| C19 | | | | | | |
| - | | | | | | |
| 0.97 | COM1 | 0.28 | 0.53 | 0.42 | 0.35 | 0.06 |
| 0.32 | COM2 | 0.11 | 0.35 | 0.19 | 0.21 | -0.08 |
| 0.10 | COM3 | -0.04 | 0.07 | -0.12 | 0.23 | 0.00 |

| KSI | | | |
|------|-------|-------|-------|
| | C20 | C21 | C22 |
| | ----- | ----- | ----- |
| COM1 | -0.12 | -0.41 | -0.19 |
| COM2 | 0.36 | 0.26 | 0.26 |
| COM3 | 0.47 | 0.53 | 0.52 |

Standardized Solution

LAMBDA-X

| | COM1 | COM2 | COM3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| C14 | 0.32 | - - | - - |
| C15 | 0.51 | - - | - - |
| C16 | 0.48 | - - | - - |
| C17 | - - | 0.46 | - - |
| C18 | - - | 0.54 | - - |
| C19 | - - | 0.53 | - - |
| C20 | - - | - - | 0.55 |
| C21 | - - | - - | 0.51 |
| C22 | - - | - - | 0.58 |

PHI

| | COM1 | COM2 | COM3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| COM1 | 1.00 | | |
| COM2 | 0.93 | 1.00 | |
| COM3 | 0.72 | 0.96 | 1.00 |

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

| | COM1 | COM2 | COM3 |
|-----|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| C14 | 0.52 | - - | - - |
| C15 | 0.80 | - - | - - |
| C16 | 0.79 | - - | - - |
| C17 | - - | 0.78 | - - |
| C18 | - - | 0.80 | - - |
| C19 | - - | 0.84 | - - |
| C20 | - - | - - | 0.86 |
| C21 | - - | - - | 0.84 |
| C22 | - - | - - | 0.92 |

PHI

| | COM1 | COM2 | COM3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| COM1 | 1.00 | | |
| COM2 | 0.93 | 1.00 | |
| COM3 | 0.72 | 0.96 | 1.00 |

Time used: 0.031 Seconds

DATE: 2/20/2017

TIME: 5:59

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog& Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-
2140

Copyright by Scientific Software International, Inc.,
1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified
in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF3\CFA3.SPJ:

Raw Data from file
'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF3\DATA3.ps
f'

Latent Variables COL1 COL2 COL3

Relationships

CO23 = COL1

CO24 = COL1

CO25 = COL1

CO26 = COL1

CO27 = COL2

CO28 = COL2

CO29 = COL2

CO30 = COL2

CO31 = COL2

CO32 = COL2

CO33 = COL3

CO34 = COL3

CO35 = COL3

CO36 = COL3

CO37 = COL3

Path Diagram

LISREL OUTPUT: AM RS EF FS SS SC AD=OFF

End of Problem

Covariance Matrix

| | CO23 | CO24 | CO25 | CO26 | CO27 |
|------|------|------|------|------|------|
| CO28 | | | | | |
| CO23 | 0.30 | | | | |
| CO24 | 0.15 | 0.33 | | | |
| CO25 | 0.15 | 0.27 | 0.41 | | |
| CO26 | 0.14 | 0.27 | 0.34 | 0.38 | |
| CO27 | 0.10 | 0.18 | 0.23 | 0.21 | 0.32 |
| CO28 | 0.12 | 0.19 | 0.19 | 0.21 | 0.19 |
| CO29 | 0.14 | 0.23 | 0.20 | 0.20 | 0.20 |
| CO30 | 0.15 | 0.23 | 0.24 | 0.25 | 0.19 |
| CO31 | 0.18 | 0.17 | 0.20 | 0.18 | 0.15 |
| CO32 | 0.08 | 0.17 | 0.18 | 0.19 | 0.16 |
| CO33 | 0.11 | 0.18 | 0.21 | 0.21 | 0.17 |
| CO34 | 0.15 | 0.21 | 0.24 | 0.22 | 0.17 |
| CO35 | 0.16 | 0.22 | 0.24 | 0.23 | 0.20 |
| CO36 | 0.13 | 0.16 | 0.21 | 0.23 | 0.11 |
| CO37 | 0.12 | 0.16 | 0.19 | 0.20 | 0.12 |

Covariance Matrix

| | CO29 | CO30 | CO31 | CO32 | CO33 |
|------|------|------|------|------|------|
| CO34 | | | | | |
| CO29 | 0.34 | | | | |
| CO30 | 0.28 | 0.38 | | | |
| CO31 | 0.15 | 0.18 | 0.31 | | |
| CO32 | 0.21 | 0.18 | 0.13 | 0.34 | |
| CO33 | 0.17 | 0.19 | 0.17 | 0.23 | 0.36 |
| CO34 | 0.20 | 0.22 | 0.14 | 0.15 | 0.21 |

| | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|
| 0.23 | CO35 | 0.23 | 0.22 | 0.14 | 0.18 | 0.20 |
| 0.21 | CO36 | 0.15 | 0.18 | 0.11 | 0.17 | 0.25 |
| 0.21 | CO37 | 0.15 | 0.20 | 0.10 | 0.16 | 0.23 |

Covariance Matrix

| | CO35 | CO36 | CO37 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| CO35 | 0.34 | | |
| CO36 | 0.22 | 0.38 | |
| CO37 | 0.21 | 0.27 | 0.34 |

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------------------------|-------------------------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| CO23 | 0.36 (0.03) 13.06 | - - | - - |
| CO24 | 0.54 (0.02) 24.65 | - - | - - |
| CO25 | 0.58 (0.02) 27.49 | - - | - - |
| CO26 | 0.59 (0.02) 29.90 | - - | - - |
| CO27 | - - | 0.41 (0.03) 15.95 | - - |
| CO28 | - - | 0.38 (0.03) 14.11 | - - |
| CO29 | - - | 0.45 (0.03) 15.07 | - - |
| CO30 | - - | 0.49 (0.03) 17.88 | - - |

| | | | |
|------|-----|-------------------------|-------------------------|
| CO31 | - - | 0.36 (0.02) 15.72 | - - |
| CO32 | - - | 0.37 (0.02) 15.26 | - - |
| CO33 | - - | - - | 0.47 (0.03) 17.90 |
| CO34 | - - | - - | 0.47 (0.02) 23.36 |
| CO35 | - - | - - | 0.48 (0.02) 23.59 |
| CO36 | - - | - - | 0.45 (0.02) 20.07 |
| CO37 | - - | - - | 0.44 (0.02) 20.89 |

PHI

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------------------------|-------------------------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| COL1 | 1.00 | | |
| COL2 | 0.86 (0.03) 27.65 | 1.00 | |
| COL3 | 0.75 (0.03) 26.29 | 0.84 (0.04) 22.32 | 1.00 |

THETA-DELTA

| | CO23 | CO24 | CO25 | CO26 | CO27 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| CO28 | | | | | |
| - | ----- | | | | |
| CO23 | 0.17 | | | | |

| | | | | | |
|-------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| | (0.02) | | | | |
| | 9.85 | | | | |
| CO24 | -0.05 (0.01) -3.67 | 0.04 (0.01) 3.00 | | | |
| CO25 | -0.06 (0.01) -4.73 | -0.05 (0.01) -4.84 | 0.08 (0.01) 8.48 | | |
| CO26 | -0.07 (0.01) -5.67 | -0.05 (0.01) -4.79 | - - | 0.04 (0.01) 4.11 | |
| CO27 | -0.03 (0.01) -3.06 | -0.01 (0.01) -1.89 | 0.03 (0.01) 3.96 | - - | 0.15 (0.02) 9.37 |
| THETA-DELTA | | | | | |
| | CO29 | CO30 | CO31 | CO32 | CO33 |
| CO34 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | | | | |
| CO29 | 0.14 (0.02) 6.66 | | | | |
| CO30 | 0.06 (0.02) 3.14 | 0.14 (0.02) 7.21 | | | |
| CO31 | -0.02 (0.01) -1.35 | 0.00 (0.01) 0.18 | 0.18 (0.01) 13.33 | | |
| CO32 | 0.04 (0.01) 3.03 | 0.00 (0.01) 0.25 | - - | 0.20 (0.01) 13.90 | |
| CO33 | - - | - - | 0.02 (0.01) 2.64 | 0.08 (0.01) 7.95 | 0.15 (0.02) 8.40 |
| THETA-DELTA | | | | | |
| | CO35 | CO36 | CO37 | | |
| CO35 | ----- | ----- | ----- | | |
| | 0.11 (0.01) | | | | |

| | | | | |
|------|-----|-------------------------|-------------------------|--|
| | | 10.65 | | |
| CO36 | - - | 0.17 (0.01) 13.56 | | |
| CO37 | - - | 0.06 (0.01) 6.87 | 0.14 (0.01) 13.09 | |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | CO23 | CO24 | CO25 | CO26 | CO27 |
| CO28 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.44 | 0.44 | 0.87 | 0.81 | 0.90 | 0.52 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | CO29 | CO30 | CO31 | CO32 | CO33 |
| CO34 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.66 | 0.58 | 0.63 | 0.43 | 0.40 | 0.59 |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| | CO35 | CO36 | CO37 |
| | ----- | ----- | ----- |
| | 0.69 | 0.55 | 0.58 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 11
 Minimum Fit Function Chi-Square = 8.19 (P = 0.70)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 8.20
 (P = 0.70)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ;
 7.35)

Minimum Fit Function Value = 0.013
 Population Discrepancy Function Value (F0) =
 0.0
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ;
 0.012)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =
 0.0
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ;
 0.033)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) =
 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.36
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.36 ;
 0.37)

ECVI for Saturated Model = 0.38
 ECVI for Independence Model = 32.12

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of
 Freedom = 20235.30

Independence AIC = 20265.30
 Model AIC = 226.20
 Saturated AIC = 240.00
 Independence CAIC = 20347.04
 Model CAIC = 820.13
 Saturated CAIC = 893.87

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.10
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 1904.91

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0019
 Standardized RMR = 0.0055
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.092

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-X

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| CO23 | - - | 1.07 | 1.07 |
| CO24 | - - | 3.31 | 3.31 |
| CO25 | - - | 0.43 | 0.43 |
| CO26 | - - | 0.26 | 0.26 |
| CO27 | 0.86 | - - | 0.86 |
| CO28 | - - | - - | - - |

| | | | |
|------|------|------|------|
| CO29 | 1.07 | - - | 1.07 |
| CO30 | 1.43 | - - | 1.43 |
| CO31 | 0.13 | - - | 0.13 |
| CO32 | - - | - - | - - |
| CO33 | 0.00 | 0.00 | - - |
| CO34 | 0.37 | 0.37 | - - |
| CO35 | - - | - - | - - |
| CO36 | 1.12 | 0.26 | - - |
| CO37 | 1.05 | 1.05 | - - |

Expected Change for LAMBDA-X

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| CO23 | - - | -0.82 | 0.10 |
| CO24 | - - | 0.80 | -0.09 |
| CO25 | - - | -0.26 | 0.03 |
| CO26 | - - | -0.19 | 0.02 |
| CO27 | -0.09 | - - | 0.07 |
| CO28 | - - | - - | - - |
| CO29 | -0.16 | - - | 0.13 |
| CO30 | 0.13 | - - | -0.10 |
| CO31 | 0.03 | - - | -0.02 |
| CO32 | - - | - - | - - |
| CO33 | 0.00 | -0.03 | - - |
| CO34 | 0.06 | 0.05 | - - |
| CO35 | - - | - - | - - |
| CO36 | 0.05 | 0.03 | - - |
| CO37 | -0.03 | -0.06 | - - |

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| CO23 | - - | -0.82 | 0.10 |
| CO24 | - - | 0.80 | -0.09 |
| CO25 | - - | -0.26 | 0.03 |
| CO26 | - - | -0.19 | 0.02 |
| CO27 | -0.09 | - - | 0.07 |
| CO28 | - - | - - | - - |
| CO29 | -0.16 | - - | 0.13 |
| CO30 | 0.13 | - - | -0.10 |
| CO31 | 0.03 | - - | -0.02 |
| CO32 | - - | - - | - - |
| CO33 | 0.00 | -0.03 | - - |
| CO34 | 0.06 | 0.05 | - - |
| CO35 | - - | - - | - - |
| CO36 | 0.05 | 0.03 | - - |
| CO37 | -0.03 | -0.06 | - - |

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

| COL1 | COL2 | COL3 |
|------|------|------|
|------|------|------|

| | ----- | ----- | ----- |
|------|-------|-------|-------|
| CO23 | - - | -1.51 | 0.18 |
| CO24 | - - | 1.38 | -0.16 |
| CO25 | - - | -0.41 | 0.05 |
| CO26 | - - | -0.31 | 0.04 |
| CO27 | -0.15 | - - | 0.12 |
| CO28 | - - | - - | - - |
| CO29 | -0.28 | - - | 0.23 |
| CO30 | 0.21 | - - | -0.17 |
| CO31 | 0.06 | - - | -0.04 |
| CO32 | - - | - - | - - |
| CO33 | 0.01 | -0.05 | - - |
| CO34 | 0.11 | 0.08 | - - |
| CO35 | - - | - - | - - |
| CO36 | 0.07 | 0.05 | - - |
| CO37 | -0.06 | -0.10 | - - |

Factor Scores Regressions

KSI

| | CO23 | CO24 | CO25 | CO26 | CO27 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| CO28 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| COL1 | 0.81 | 0.83 | 0.49 | 0.74 | 0.10 |
| 0.21 | | | | | |
| COL2 | 0.20 | 0.35 | -0.06 | 0.34 | 0.50 |
| -0.32 | | | | | |
| COL3 | -0.23 | 0.06 | -0.36 | 0.26 | 0.26 |
| -0.96 | | | | | |

KSI

| | CO29 | CO30 | CO31 | CO32 | CO33 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| CO34 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| COL1 | -0.01 | -0.05 | -0.46 | 0.06 | 0.12 |
| -0.44 | | | | | |
| COL2 | 0.38 | 0.31 | 0.19 | 0.15 | -0.14 |
| 0.01 | | | | | |
| COL3 | 0.52 | 0.06 | 0.31 | -0.24 | 0.25 |
| 0.70 | | | | | |

KSI

| | CO35 | CO36 | CO37 |
|------|-------|-------|-------|
| COL1 | ----- | ----- | ----- |
| COL2 | ----- | ----- | ----- |
| COL3 | ----- | ----- | ----- |
| | -0.56 | -0.06 | 0.19 |
| | -0.24 | 0.36 | 0.12 |
| | 0.76 | 0.44 | 0.06 |

Standardized Solution

LAMBDA-X

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| CO23 | 0.36 | - - | - - |
| CO24 | 0.54 | - - | - - |
| CO25 | 0.58 | - - | - - |
| CO26 | 0.59 | - - | - - |
| CO27 | - - | 0.41 | - - |
| CO28 | - - | 0.38 | - - |
| CO29 | - - | 0.45 | - - |
| CO30 | - - | 0.49 | - - |
| CO31 | - - | 0.36 | - - |
| CO32 | - - | 0.37 | - - |
| CO33 | - - | - - | 0.47 |
| CO34 | - - | - - | 0.47 |
| CO35 | - - | - - | 0.48 |
| CO36 | - - | - - | 0.45 |
| CO37 | - - | - - | 0.44 |

PHI

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| COL1 | 1.00 | | |
| COL2 | 0.86 | 1.00 | |
| COL3 | 0.75 | 0.84 | 1.00 |

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| CO23 | 0.66 | - - | - - |
| CO24 | 0.93 | - - | - - |
| CO25 | 0.90 | - - | - - |
| CO26 | 0.95 | - - | - - |
| CO27 | - - | 0.72 | - - |
| CO28 | - - | 0.66 | - - |
| CO29 | - - | 0.76 | - - |
| CO30 | - - | 0.79 | - - |
| CO31 | - - | 0.65 | - - |
| CO32 | - - | 0.63 | - - |
| CO33 | - - | - - | 0.77 |
| CO34 | - - | - - | 0.81 |
| CO35 | - - | - - | 0.83 |
| CO36 | - - | - - | 0.74 |
| CO37 | - - | - - | 0.76 |

PHI

| | COL1 | COL2 | COL3 |
|------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- |
| COL1 | 1.00 | | |
| COL2 | 0.86 | 1.00 | |
| COL3 | 0.75 | 0.84 | 1.00 |

Time used: 0.078 Seconds

DATE: 2/18/2017

TIME: 20:37

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-
2140

Copyright by Scientific Software International, Inc.,
1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified
in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF4\CFA4.SPJ:

Raw Data from file
'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CFABF4\DATA4.ps
f'

Latent Variables DEL1 DEL2 DEL3 DEL4

Relationships

D38 = DEL1

D39 = DEL1

D40 = DEL1

D41 = DEL1

D42 = DEL1

D43 = DEL1

D44 = DEL2

D45 = DEL2

D46 = DEL2

D47 = DEL2

D48 = DEL2

D49 = DEL2

D50 = DEL3

D51 = DEL3
 D52 = DEL3
 D53 = DEL3
 D54 = DEL3
 D55 = DEL4
 D56 = DEL4
 D57 = DEL4
 D58 = DEL4
 D59 = DEL4
 D60 = DEL4
 D61 = DEL4

Path Diagram

LISREL OUTPUT: AM RS EF FS SS SC AD=OFF
 End of Problem

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

| | DEL1 | DEL2 | DEL3 | DEL4 |
|-----|-------------------------|-------------------------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| D38 | 0.46 (0.02) 24.23 | - - | - - | - - |
| D39 | 0.48 (0.02) 26.55 | - - | - - | - - |
| D40 | 0.44 (0.02) 22.79 | - - | - - | - - |
| D41 | 0.41 (0.02) 20.88 | - - | - - | - - |
| D42 | 0.51 (0.02) 25.90 | - - | - - | - - |
| D43 | 0.47 (0.02) 21.32 | - - | - - | - - |
| D44 | - - | 0.48 (0.03) 19.00 | - - | - - |
| D45 | - - | 0.41 (0.02) 17.77 | - - | - - |

| | | | | |
|-----|-----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| D46 | - - | 0.53 (0.02) 24.18 | - - | - - |
| D47 | - - | 0.55 (0.02) 27.22 | - - | - - |
| D48 | - - | 0.43 (0.02) 21.64 | - - | - - |
| D49 | - - | 0.31 (0.02) 12.85 | - - | - - |
| D50 | - - | - - | 0.51 (0.02) 24.00 | - - |
| D51 | - - | - - | 0.47 (0.02) 20.28 | - - |
| D52 | - - | - - | 0.34 (0.02) 15.89 | - - |
| D53 | - - | - - | 0.46 (0.02) 18.61 | - - |
| D54 | - - | - - | 0.48 (0.02) 22.15 | - - |
| D55 | - - | - - | - - | 0.44 (0.02) 21.53 |
| D56 | - - | - - | - - | 0.39 (0.02) 20.80 |
| D57 | - - | - - | - - | 0.52 (0.02) 27.76 |
| D58 | - - | - - | - - | 0.44 (0.02) 21.29 |
| D59 | - - | - - | - - | 0.43 |

| | | | | |
|-----|-----|-----|-----|--------|
| | | | | (0.02) |
| | | | | 17.69 |
| D60 | - - | - - | - - | 0.44 |
| | | | | (0.02) |
| | | | | 25.22 |
| D61 | - - | - - | - - | 0.50 |
| | | | | (0.03) |
| | | | | 18.37 |

PHI

| | DEL1 | DEL2 | DEL3 | DEL4 |
|------|--------|--------|--------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| DEL1 | 1.00 | | | |
| DEL2 | 0.80 | 1.00 | | |
| | (0.02) | | | |
| | 38.29 | | | |
| DEL3 | 0.94 | 1.11 | 1.00 | |
| | (0.02) | (0.03) | | |
| | 60.64 | 34.41 | | |
| DEL4 | 0.92 | 0.85 | 0.99 | 1.00 |
| | (0.01) | (0.02) | (0.01) | |
| | 68.15 | 46.33 | 72.92 | |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | D38 | D39 | D40 | D41 | D42 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| D43 | | | | | |
| - | ----- | | | | |
| | 0.76 | 0.75 | 0.63 | 0.54 | 0.76 |
| 0.59 | | | | | |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | D44 | D45 | D46 | D47 | D48 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| D49 | | | | | |
| - | ----- | | | | |
| | 0.65 | 0.44 | 0.78 | 0.81 | 0.57 |
| 0.24 | | | | | |

Squared Multiple Correlations for X - Variables

| | D50 | D51 | D52 | D53 | D54 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| D55 | | | | | |

| | D56 | D57 | D58 | D59 | D60 |
|---|------|------|------|------|------|
| 0.56 | 0.67 | 0.54 | 0.37 | 0.49 | 0.61 |
| Squared Multiple Correlations for X - Variables | | | | | |
| D61 | | | | | |
| 0.43 | 0.55 | 0.79 | 0.56 | 0.49 | 0.69 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 42
 Minimum Fit Function Chi-Square = 47.76 (P = 0.25)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 46.73 (P = 0.28)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 4.73
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 25.65)

Minimum Fit Function Value = 0.076
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0075
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.041)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.013
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.031)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.89
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.88 ; 0.92)

ECVI for Saturated Model = 0.95
 ECVI for Independence Model = 86.77

Chi-Square for Independence Model with 276 Degrees of Freedom = 54701.69

Independence AIC = 54749.69
 Model AIC = 562.73
 Saturated AIC = 600.00
 Independence CAIC = 54880.46
 Model CAIC = 1968.54
 Saturated CAIC = 2234.67

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.15
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 875.67

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0039
 Standardized RMR = 0.011
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.14

Standardized Solution

LAMBDA-X

| | DEL1 | DEL2 | DEL3 | DEL4 |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| D38 | 0.46 | - - | - - | - - |
| D39 | 0.48 | - - | - - | - - |
| D40 | 0.44 | - - | - - | - - |
| D41 | 0.41 | - - | - - | - - |
| D42 | 0.51 | - - | - - | - - |
| D43 | 0.47 | - - | - - | - - |
| D44 | - - | 0.48 | - - | - - |
| D45 | - - | 0.41 | - - | - - |
| D46 | - - | 0.53 | - - | - - |
| D47 | - - | 0.55 | - - | - - |
| D48 | - - | 0.43 | - - | - - |
| D49 | - - | 0.31 | - - | - - |
| D50 | - - | - - | 0.51 | - - |
| D51 | - - | - - | 0.47 | - - |
| D52 | - - | - - | 0.34 | - - |
| D53 | - - | - - | 0.46 | - - |
| D54 | - - | - - | 0.48 | - - |
| D55 | - - | - - | - - | 0.44 |
| D56 | - - | - - | - - | 0.39 |
| D57 | - - | - - | - - | 0.52 |
| D58 | - - | - - | - - | 0.44 |
| D59 | - - | - - | - - | 0.43 |
| D60 | - - | - - | - - | 0.44 |
| D61 | - - | - - | - - | 0.50 |

PHI

| | DEL1 | DEL2 | DEL3 | DEL4 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| DEL1 | 1.00 | | | |
| DEL2 | 0.80 | 1.00 | | |
| DEL3 | 0.94 | 1.11 | 1.00 | |

| | | | | |
|------|------|------|------|------|
| DEL4 | 0.92 | 0.85 | 0.99 | 1.00 |
|------|------|------|------|------|

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

| | DEL1 | DEL2 | DEL3 | DEL4 |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| D38 | 0.87 | - - | - - | - - |
| D39 | 0.87 | - - | - - | - - |
| D40 | 0.79 | - - | - - | - - |
| D41 | 0.73 | - - | - - | - - |
| D42 | 0.87 | - - | - - | - - |
| D43 | 0.77 | - - | - - | - - |
| D44 | - - | 0.81 | - - | - - |
| D45 | - - | 0.67 | - - | - - |
| D46 | - - | 0.89 | - - | - - |
| D47 | - - | 0.90 | - - | - - |
| D48 | - - | 0.75 | - - | - - |
| D49 | - - | 0.49 | - - | - - |
| D50 | - - | - - | 0.82 | - - |
| D51 | - - | - - | 0.73 | - - |
| D52 | - - | - - | 0.61 | - - |
| D53 | - - | - - | 0.70 | - - |
| D54 | - - | - - | 0.78 | - - |
| D55 | - - | - - | - - | 0.75 |
| D56 | - - | - - | - - | 0.74 |
| D57 | - - | - - | - - | 0.89 |
| D58 | - - | - - | - - | 0.75 |
| D59 | - - | - - | - - | 0.70 |
| D60 | - - | - - | - - | 0.83 |
| D61 | - - | - - | - - | 0.66 |

PHI

| | DEL1 | DEL2 | DEL3 | DEL4 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| DEL1 | 1.00 | | | |
| DEL2 | 0.80 | 1.00 | | |
| DEL3 | 0.94 | 1.11 | 1.00 | |
| DEL4 | 0.92 | 0.85 | 0.99 | 1.00 |

Time used: 0.187 Seconds

DATE: 2/19/2017

TIME: 6:07

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog& Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-
2140

Copyright by Scientific Software International, Inc.,
1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified
in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CAFBF5\CFA5.SPJ:

Raw Data from file
'C:\Users\Administrator.Eof201510011746\Desktop\CAFBF5\DATA5.ps
f'

Latent Variables VIS COM COL DEL EPAL
 Relationships
 VIS1 = VIS
 VIS2 = VIS
 VIS3 = VIS
 COM1 = COM
 COM2 = COM
 COM3 = COM
 COL1 = COL
 COL2 = COL
 COL3 = COL
 DEL1 = DEL
 DEL2 = DEL
 DEL3 = DEL
 DEL4 = DEL
 VIS = EPAL
 COM = EPAL
 COL = EPAL
 DEL = EPAL
 Path Diagram
 LISREL OUTPUT: AM RS EF FS SS SC AD=OFF
 End of Problem

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

| LAMBDA-Y | | | | |
|----------|-------------------------|-------------------------|-------|-------|
| | VIS | COM | COL | DEL |
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | 0.40 | - - | - - | - - |
| VIS2 | 0.43 (0.03) 15.81 | - - | - - | - - |
| VIS3 | 0.45 (0.03) 13.92 | - - | - - | - - |
| COM1 | - - | 0.40 | - - | - - |
| COM2 | - - | 0.49 (0.03) 15.67 | - - | - - |
| COM3 | - - | 0.52 (0.04) 14.70 | - - | - - |
| COL1 | - - | - - | 0.48 | - - |
| COL2 | - - | - - | 0.40 | - - |

| | | | | |
|------|-----|-----|--------|--------|
| | | | (0.02) | |
| | | | 18.55 | |
| COL3 | - - | - - | 0.39 | - - |
| | | | (0.02) | |
| | | | 18.24 | |
| DEL1 | - - | - - | - - | 0.39 |
| DEL2 | - - | - - | - - | 0.44 |
| | | | | (0.03) |
| | | | | 14.96 |
| DEL3 | - - | - - | - - | 0.42 |
| | | | | (0.02) |
| | | | | 18.56 |
| DEL4 | - - | - - | - - | 0.38 |
| | | | | (0.02) |
| | | | | 18.87 |

GAMMA

| | |
|-----|--------|
| | EPAL |
| | ----- |
| VIS | 0.77 |
| | (0.06) |
| | 13.05 |
| COM | 0.78 |
| | (0.05) |
| | 16.30 |
| COL | 0.92 |
| | (0.04) |
| | 22.75 |
| DEL | 0.97 |
| | (0.06) |
| | 16.64 |

Covariance Matrix of ETA and KSI

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| | VIS | COM | COL | DEL | EPAL |
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS | 1.00 | | | | |
| COM | 0.60 | 1.00 | | | |
| COL | 0.71 | 0.72 | 1.00 | | |
| DEL | 0.75 | 0.76 | 0.90 | 1.00 | |

EPAL 0.77 0.78 0.92 0.97 1.00

PHI

 EPAL

 1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| VIS | COM | COL | DEL |
|--------|--------|--------|--------|
| ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.41 | 0.39 | 0.15 | 0.05 |
| (0.07) | (0.05) | (0.04) | (0.05) |
| 6.23 | 7.23 | 3.68 | 1.14 |

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

| VIS | COM | COL | DEL |
|-------|-------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.59 | 0.61 | 0.85 | 0.95 |

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

| VIS | COM | COL | DEL |
|-------|-------|-------|-------|
| ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.59 | 0.61 | 0.85 | 0.95 |

THETA-EPS

THETA-EPS

| | COL1 | COL2 | COL3 | DEL1 | DEL2 |
|-------|--------|--------|--------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| DEL3 | | | | | |
| ----- | | | | | |
| COL1 | 0.02 | | | | |
| | (0.01) | | | | |
| | 2.09 | | | | |
| COL2 | -0.01 | 0.05 | | | |
| | (0.01) | (0.01) | | | |
| | -1.11 | 4.54 | | | |
| COL3 | - - | 0.02 | 0.09 | | |
| | | (0.01) | (0.01) | | |
| | | 1.88 | 11.32 | | |
| DEL1 | 0.00 | 0.03 | 0.02 | 0.08 | |

| | | | | | |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | (0.01) | (0.01) | (0.01) | (0.01) | |
| | -0.22 | 3.33 | 2.68 | 8.32 | |
| DEL2 | -0.01 | 0.00 | - - | - - | 0.04 |
| | (0.01) | (0.01) | | | (0.01) |
| | -1.83 | -0.14 | | | 3.06 |

THETA-EPS

| | |
|------|--------|
| | DEL4 |
| | ----- |
| DEL4 | 0.09 |
| | (0.01) |
| | 8.27 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | VIS1 | VIS2 | VIS3 | COM1 | COM2 |
| COM3 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.84 | 0.65 | 0.73 | 0.78 | 0.65 | 0.76 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | COL1 | COL2 | COL3 | DEL1 | DEL2 |
| DEL3 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| - | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| 0.70 | 0.91 | 0.75 | 0.62 | 0.66 | 0.84 |

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

| | |
|--|-------|
| | DEL4 |
| | ----- |
| | 0.62 |

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 1

Minimum Fit Function Chi-Square = 1.48 (P = 0.22)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.48
(P = 0.22)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.48

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ;
8.18)

Minimum Fit Function Value = 0.0023

Population Discrepancy Function Value (F0) =
0.00076

0.013) 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ;
 0.028 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) =
 0.11) 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ;
 0.52 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) =

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.29
 0.30) 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.29 ;

ECVI for Saturated Model = 0.29
 ECVI for Independence Model = 31.36

Chi-Square for Independence Model with 78 Degrees of Freedom
 = 19761.97

Independence AIC = 19787.97
 Model AIC = 181.48
 Saturated AIC = 182.00
 Independence CAIC = 19858.80
 Model CAIC = 671.88
 Saturated CAIC = 677.85

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.013
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99
 Critical N (CN) = 2833.30

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00085
 Standardized RMR = 0.0032
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.011

Standardized Residuals

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

| | VIS | COM | COL | DEL |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | - - | - - | - - | - - |
| VIS2 | - - | - - | 1.48 | 1.48 |
| VIS3 | - - | - - | - - | - - |
| COM1 | - - | - - | 1.48 | 1.48 |
| COM2 | - - | - - | - - | - - |

| | | | | |
|------|------|------|------|------|
| COM3 | - - | - - | - - | - - |
| COL1 | - - | 1.48 | - - | 1.48 |
| COL2 | 1.48 | 1.48 | - - | - - |
| COL3 | - - | 1.48 | - - | 1.48 |
| DEL1 | - - | - - | - - | - - |
| DEL2 | - - | 1.48 | 1.48 | - - |
| DEL3 | 1.48 | - - | 1.48 | - - |
| DEL4 | - - | - - | - - | - - |

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

| | VIS | COM | COL | DEL |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | - - | - - | - - | - - |
| VIS2 | - - | - - | -0.17 | 0.50 |
| VIS3 | - - | - - | - - | - - |
| COM1 | - - | - - | 0.16 | -0.48 |
| COM2 | - - | - - | - - | - - |
| COM3 | - - | - - | - - | - - |
| COL1 | - - | 0.07 | - - | -0.68 |
| COL2 | -0.06 | 0.06 | - - | - - |
| COL3 | - - | -0.06 | - - | 0.56 |
| DEL1 | - - | - - | - - | - - |
| DEL2 | - - | -0.07 | 0.22 | - - |
| DEL3 | 0.06 | - - | -0.21 | - - |
| DEL4 | - - | - - | - - | - - |

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

| | VIS | COM | COL | DEL |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | - - | - - | - - | - - |
| VIS2 | - - | - - | -0.34 | 1.01 |
| VIS3 | - - | - - | - - | - - |
| COM1 | - - | - - | 0.32 | -0.97 |
| COM2 | - - | - - | - - | - - |
| COM3 | - - | - - | - - | - - |
| COL1 | - - | 0.14 | - - | -1.35 |
| COL2 | -0.12 | 0.13 | - - | - - |
| COL3 | - - | -0.12 | - - | 1.11 |
| DEL1 | - - | - - | - - | - - |
| DEL2 | - - | -0.15 | 0.46 | - - |
| DEL3 | 0.12 | - - | -0.41 | - - |
| DEL4 | - - | - - | - - | - - |

Modification Indices for BETA

| | VIS | COM | COL | DEL |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS | - - | - - | 1.48 | 1.48 |
| COM | - - | - - | 1.48 | 1.48 |
| COL | 1.48 | 1.48 | - - | - - |
| DEL | 1.48 | 1.48 | - - | - - |

Standardized Expected Change for BETA

| | VIS ----- | COM ----- | COL ----- | DEL ----- |
|-----|--------------|--------------|--------------|--------------|
| VIS | - - | - - | -0.39 | 1.18 |
| COM | - - | - - | 0.40 | -1.20 |
| COL | -0.14 | 0.15 | - - | - - |
| DEL | 0.15 | -0.16 | - - | - - |

Factor Scores Regressions

ETA

| | DEL4 ----- |
|-----|---------------|
| VIS | -0.72 |
| COM | 1.34 |
| COL | -0.36 |
| DEL | 0.14 |

Standardized Solution

LAMBDA-Y

| | VIS ----- | COM ----- | COL ----- | DEL ----- |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| VIS1 | 0.40 | - - | - - | - - |
| VIS2 | 0.43 | - - | - - | - - |
| VIS3 | 0.45 | - - | - - | - - |
| COM1 | - - | 0.40 | - - | - - |
| COM2 | - - | 0.49 | - - | - - |
| COM3 | - - | 0.52 | - - | - - |
| COL1 | - - | - - | 0.48 | - - |
| COL2 | - - | - - | 0.40 | - - |
| COL3 | - - | - - | 0.39 | - - |
| DEL1 | - - | - - | - - | 0.39 |
| DEL2 | - - | - - | - - | 0.44 |
| DEL3 | - - | - - | - - | 0.42 |
| DEL4 | - - | - - | - - | 0.38 |

GAMMA

| | EPAL ----- |
|-----|---------------|
| VIS | 0.77 |
| COM | 0.78 |
| COL | 0.92 |
| DEL | 0.97 |

Correlation Matrix of ETA and KSI

| | VIS ----- | COM ----- | COL ----- | DEL ----- | EPAL ----- |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| VIS | 1.00 | | | | |
| COM | 0.60 | 1.00 | | | |
| COL | 0.71 | 0.72 | 1.00 | | |
| DEL | 0.75 | 0.76 | 0.90 | 1.00 | |
| EPAL | 0.77 | 0.78 | 0.92 | 0.97 | 1.00 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| | VIS ----- | COM ----- | COL ----- | DEL ----- |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 0.41 | 0.39 | 0.15 | 0.05 |

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

| | VIS ----- | COM ----- | COL ----- | DEL ----- |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| VIS1 | 0.81 | - - | - - | - - |
| VIS2 | 0.85 | - - | - - | - - |
| VIS3 | 0.89 | - - | - - | - - |
| COM1 | - - | 0.81 | - - | - - |
| COM2 | - - | 0.87 | - - | - - |
| COM3 | - - | 0.92 | - - | - - |
| COL1 | - - | - - | 0.95 | - - |
| COL2 | - - | - - | 0.87 | - - |
| COL3 | - - | - - | 0.79 | - - |
| DEL1 | - - | - - | - - | 0.81 |
| DEL2 | - - | - - | - - | 0.92 |
| DEL3 | - - | - - | - - | 0.84 |
| DEL4 | - - | - - | - - | 0.78 |

GAMMA

| | EPAL ----- |
|-----|---------------|
| VIS | 0.77 |
| COM | 0.78 |
| COL | 0.92 |
| DEL | 0.97 |

Correlation Matrix of ETA and KSI

| | VIS ----- | COM ----- | COL ----- | DEL ----- | EPAL ----- |
|-----|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| VIS | 1.00 | | | | |
| COM | 0.60 | 1.00 | | | |

| | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|
| COL | 0.71 | 0.72 | 1.00 | | |
| DEL | 0.75 | 0.76 | 0.90 | 1.00 | |
| EPAL | 0.77 | 0.78 | 0.92 | 0.97 | 1.00 |

PSI

Note: This matrix is diagonal.

| | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| | VIS | COM | COL | DEL |
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| | 0.41 | 0.39 | 0.15 | 0.05 |

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on ETA

| | |
|-----|-------------------------|
| | EPAL |
| | ----- |
| VIS | 0.77 (0.06) 13.05 |
| COM | 0.78 (0.05) 16.30 |
| COL | 0.92 (0.04) 22.75 |
| DEL | 0.97 (0.06) 16.64 |

BETA*BETA' is not Pos. Def., Stability Index cannot be Computed

Total Effects of ETA on Y

| | | | | |
|------|-------------------------|-------|-------|-------|
| | VIS | COM | COL | DEL |
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | 0.40 | - - | - - | - - |
| VIS2 | 0.43 (0.03) 15.81 | - - | - - | - - |
| VIS3 | 0.45 (0.03) 13.92 | - - | - - | - - |
| COM1 | - - | 0.40 | - - | - - |
| COM2 | - - | 0.49 | - - | - - |

| | | | | | |
|------|-----|--------|--------|--------|--|
| | | | (0.03) | | |
| | | | 15.67 | | |
| COM3 | - - | 0.52 | - - | - - | |
| | | (0.04) | | | |
| | | 14.70 | | | |
| COL1 | - - | - - | 0.48 | - - | |
| COL2 | - - | - - | 0.40 | - - | |
| | | | (0.02) | | |
| | | | 18.55 | | |
| COL3 | - - | - - | 0.39 | - - | |
| | | | (0.02) | | |
| | | | 18.24 | | |
| DEL1 | - - | - - | - - | 0.39 | |
| DEL2 | - - | - - | - - | 0.44 | |
| | | | | (0.03) | |
| | | | | 14.96 | |
| DEL3 | - - | - - | - - | 0.42 | |
| | | | | (0.02) | |
| | | | | 18.56 | |
| DEL4 | - - | - - | - - | 0.38 | |
| | | | | (0.02) | |
| | | | | 18.87 | |

Total Effects of X on Y

| | EPAL |
|------|--------|
| | ----- |
| VIS1 | 0.31 |
| | (0.02) |
| | 13.05 |
| VIS2 | 0.33 |
| | (0.02) |
| | 16.42 |
| VIS3 | 0.35 |
| | (0.02) |
| | 17.01 |
| COM1 | 0.32 |
| | (0.02) |
| | 16.30 |
| COM2 | 0.38 |

| | |
|------|--------|
| | (0.02) |
| | 16.06 |
| COM3 | 0.40 |
| | (0.02) |
| | 16.51 |
| COL1 | 0.44 |
| | (0.02) |
| | 22.75 |
| COL2 | 0.37 |
| | (0.02) |
| | 18.97 |
| COL3 | 0.36 |
| | (0.02) |
| | 18.06 |
| DEL1 | 0.38 |
| | (0.02) |
| | 16.64 |
| DEL2 | 0.43 |
| | (0.02) |
| | 22.25 |
| DEL3 | 0.41 |
| | (0.02) |
| | 21.17 |
| DEL4 | 0.37 |
| | (0.02) |
| | 18.53 |

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on ETA

| | EPAL |
|-----|-------|
| | ----- |
| VIS | 0.77 |
| COM | 0.78 |
| COL | 0.92 |
| DEL | 0.97 |

Standardized Total Effects of ETA on Y

| | VIS | COM | COL | DEL |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | 0.40 | - - | - - | - - |
| VIS2 | 0.43 | - - | - - | - - |
| VIS3 | 0.45 | - - | - - | - - |

| | | | | |
|------|-----|------|------|------|
| COM1 | - - | 0.40 | - - | - - |
| COM2 | - - | 0.49 | - - | - - |
| COM3 | - - | 0.52 | - - | - - |
| COL1 | - - | - - | 0.48 | - - |
| COL2 | - - | - - | 0.40 | - - |
| COL3 | - - | - - | 0.39 | - - |
| DEL1 | - - | - - | - - | 0.39 |
| DEL2 | - - | - - | - - | 0.44 |
| DEL3 | - - | - - | - - | 0.42 |
| DEL4 | - - | - - | - - | 0.38 |

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

| | VIS | COM | COL | DEL |
|------|-------|-------|-------|-------|
| | ----- | ----- | ----- | ----- |
| VIS1 | 0.81 | - - | - - | - - |
| VIS2 | 0.85 | - - | - - | - - |
| VIS3 | 0.89 | - - | - - | - - |
| COM1 | - - | 0.81 | - - | - - |
| COM2 | - - | 0.87 | - - | - - |
| COM3 | - - | 0.92 | - - | - - |
| COL1 | - - | - - | 0.95 | - - |
| COL2 | - - | - - | 0.87 | - - |
| COL3 | - - | - - | 0.79 | - - |
| DEL1 | - - | - - | - - | 0.81 |
| DEL2 | - - | - - | - - | 0.92 |
| DEL3 | - - | - - | - - | 0.84 |
| DEL4 | - - | - - | - - | 0.78 |

Standardized Total Effects of X on Y

| | EPAL |
|------|-------|
| | ----- |
| VIS1 | 0.31 |
| VIS2 | 0.33 |
| VIS3 | 0.35 |
| COM1 | 0.32 |
| COM2 | 0.38 |
| COM3 | 0.40 |
| COL1 | 0.44 |
| COL2 | 0.37 |
| COL3 | 0.36 |
| DEL1 | 0.38 |
| DEL2 | 0.43 |
| DEL3 | 0.41 |
| DEL4 | 0.37 |

Completely Standardized Total Effects of X on Y

| | EPAL |
|------|-------|
| | ----- |
| VIS1 | 0.62 |
| VIS2 | 0.66 |

| | |
|------|------|
| VIS3 | 0.68 |
| COM1 | 0.63 |
| COM2 | 0.68 |
| COM3 | 0.72 |
| COL1 | 0.88 |
| COL2 | 0.80 |
| COL3 | 0.73 |
| DEL1 | 0.79 |
| DEL2 | 0.89 |
| DEL3 | 0.81 |
| DEL4 | 0.76 |

Time used: 0.031 Seconds

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นายวิสันย์ ลั่นเหลือ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 12 สิงหาคม พ.ศ. 2517 |
| สถานที่เกิด | อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 67 หมู่ที่ 11 ตำบลหนองกุงชนसार อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 40150 โทร 095-6517887 |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2552 | ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลภูเวียง |
| พ.ศ. 2554 | ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนอนุบาลภูเวียง |
| พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน | ครู อันดับ คศ.2 โรงเรียนอนุบาลภูเวียง |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2529 | ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมชนภูเวียง |
| พ.ศ. 2535 | มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนภูเวียงวิทยาคม |
| พ.ศ. 2545 | กศ.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย |
| พ.ศ. 2554 | ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยอีสาน |
| พ.ศ. 2560 | ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย |