



รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

กวิณรัชญ์ ชิงชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ธันวาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

กวินวัชญ์ ชิงชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ธันวาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Linear Structural Relationship Model of Servant Leadership
Affecting Effectiveness of Primary Schools in The Northeast

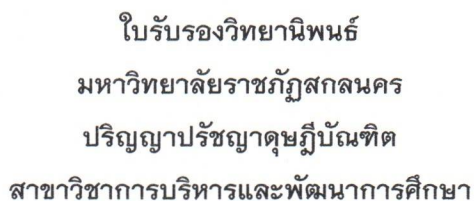
BY

KAWINWAT CHINGCHAI

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

DECEMBER 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ ญีเสนา) แต่งตั้งเพิ่มเติม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และกำลังใจอย่างยิ่งจาก คณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่าง และโรงเรียนต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา นลาภิบาล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตา ดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา โดยการให้แนวคิด ให้คำปรึกษาคำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ร่วมในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบไปด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณนางสาวกวิสรา ชิงชัย ภรรยาของผู้วิจัย และคณะนักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่าน ที่ให้กำลังใจในการศึกษา และการจัดทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณ คุณพ่อเอี่ยม คุณแม่เรียน ชิงชัย ปิตามารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน จนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

กวินวัชณ์ ชิงชัย

ชื่อเรื่อง	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ แบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	กวินวัชญ์ ชิงชัย
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วลัยนิภา ฉลากบาง ดร. พรเทพ เสถียรนพเก้า
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 500 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.44–0.81 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และด้านปัจจัยภาวะผู้นำแบบไฟบริการ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.24–0.87 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร และการบริการ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความตระหนักรู้ ความเข้าใจ
 และเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร และการบริการ ประสิทธิผลของโรงเรียน
 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาบุคลากร การบริการ และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ
 นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการมีวิสัยทัศน์ โดยผ่านการพัฒนาบุคลากร
 ความตระหนักรู้และความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square =
 159.66, df = 137, p-value = 0.09, $\chi^2 / df = 1.17$, RMSEA = 0.02, GFI = 0.97, AGFI =
 0.95) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล
 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร การบริการ และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ,
 ประสิทธิผลของโรงเรียน

TITLE	Linear Structural Relationship Model of Servant Leadership of School Administrators Affecting Effectiveness of Primary Schools in The Northeast
AUTHOR	Kawinwat Chingchai
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang Dr. Pornthep Steannoppakoa
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purposes of this study was to investigate a linear structural relationship model of servant leadership of school administrators that affected the effectiveness of primary schools in the northeast. The participants consisted of 500 school administrators and teachers in primary schools under the Basic Education Commission Offices in the Northeast, in academic year 2021, who were selected using multi-stage random sampling method. The instrument used to collect data was a set of 5-level rating scale questionnaire, which the part of school effectiveness indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.44–0.81 and reliability index was at 0.98, whereas the part of servant leadership indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.22–0.87 and reliability index was at 0.98. The collected data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and path analysis.

The findings were as follows.

1. Servant leadership of school administrators consisted of five factors, namely visioning, awareness, understanding and empathy others, personnel development and service. All factors were appropriate.
2. The linear structural relationship model of servant leadership of school administrators affecting the effectiveness of primary schools in the northeast consisted of: 1) visioning, 2) awareness, 3) understanding and empathy others, 4) personnel development and 5) service. For the school effectiveness was directly affected by personnel development, service and visioning. Moreover, it was indirectly affected by visioning through personnel development, awareness, understanding and empathy others.
3. The developed model congruent with empirical data (Chi-square = 159.66, df = 137, p-value = 0.09, χ^2 /df = 1.17, RMSEA = 0.02, GFI = 0.97, AGFI = 0.95). The factors of servant leadership of school administrators that affected school effectiveness could be prioritized as: personnel development, service and visioning, respectively.

Keywords: Linear Structural Relationship Model, Servant Leadership, School Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	26
1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	39
1.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	49
1.3 ความพึงพอใจของครูและบุคลากร.....	59
1.4 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน.....	75
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	87
2.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	87
2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	90
2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	102
3.1 องค์ประกอบด้านการบริการ.....	102
3.2 องค์ประกอบด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น.....	116
3.3 องค์ประกอบด้านความตระหนักรู้.....	125
3.4 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์.....	135
3.5 องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร.....	146
4. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน	156
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	179
1. ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	179
2. ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ	181
3. ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	183

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	197
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	201
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ แบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	205
ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบสมการ โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	210
3.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถาม.....	211
3.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความไต่ ของตัวแปรสังเกตได้	212
3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ..	214
3.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและรูปแบบ การวัดตัวแปรแฝงภายใน	216
3.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ แบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	223
3.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	227

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	235
สรุปผลการวิจัย	235
อภิปรายผล	237
ข้อเสนอแนะ	247
บรรณานุกรม	249
ภาคผนวก	285
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	287
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	303
ภาคผนวก ค การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง	311
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	335
ภาคผนวก จ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	343
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	353
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	365
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	377
ภาคผนวก ฌ รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย	385
ประวัติย่อของผู้วิจัย	389

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน.....	35
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน.....	44
3	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	48
4	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะอันพึงประสงค์. ของนักเรียน.....	52
5	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน.....	58
6	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจของครู และบุคลากร.....	64
7	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของความพึงพอใจของครูและบุคลากร.....	73
8	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน.....	80
9	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน.....	85
10	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ.....	95
11	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบริการ.....	107
12	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริการ.....	115
13	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น.....	119
14	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น.....	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความตระหนักรู้.....128
16	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของความตระหนักรู้ 134
17	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์..... 139
18	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ 145
19	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการพัฒนาบุคลากร 149
20	องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกตได้ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการพัฒนาบุคลากร155
21	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 160
22	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่ส่งผลต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การตระหนักรู้ การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน..... 164
23	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในด้านการตระหนักรู้ที่ส่งผล ต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน..... 167
24	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในด้านความเข้าใจ และเห็นคุณค่าผู้อื่นที่ส่งผลต่อการบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน..... 170
25	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลต่อการบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน..... 173
26	การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในด้านการบริการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน..... 174

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27	จำนวนประชากรผู้บริหารและครูผู้สอนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา..... 185
28	ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม.....189
29	เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบ..... 192
30	สรุประยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล ระยะเวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ..... 195
31	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาพหุกรณี 202
32	ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา..... 204
33	ผลการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จาก การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ..... 206
34	ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผล ของโรงเรียน..... 207
35	การประเมินความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำ แบบใฝ่บริการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 209
36	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 211
37	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้ง ของตัวแปรสังเกตได้ 212
38	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ได้ 215

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก การมีวิสัยทัศน์ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 216
40	ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน การมีวิสัยทัศน์ การบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 219
41	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับปรุงแบบ 224
42	ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับปรุงแบบ 226
43	ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร 231

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	16
2 รูปแบบการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน	38
3 รูปแบบการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	45
4 รูปแบบการวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	54
5 รูปแบบการวัดความพึงพอใจของครูและบุคลากร	67
6 รูปแบบการวัดการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	82
7 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	101
8 รูปแบบการวัดด้านการบริการ.....	109
9 รูปแบบการวัดด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น.....	121
10 รูปแบบการวัดด้านความตระหนักรู้	130
11 รูปแบบการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์.	140
12 รูปแบบการวัดด้านการพัฒนาบุคลากร	151
13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	162
14 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อความเข้าใจ และเห็นคุณค่าผู้อื่น การตระหนักรู้ การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน	165
15 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการตระหนักรู้ที่ส่งผลต่อความเข้าใจ และเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน	168
16 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นที่ส่งผลต่อ การบริการและประสิทธิผลของโรงเรียน	171
17 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาบุคลากร การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน	173

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

18	เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการบริการที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.....	174
19	กรอบแนวคิดของการวิจัย	176
20	ระยะการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ แบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	194
21	รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกการมีวิสัยทัศน์	217
22	รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านการบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน	223
23	รูปแบบการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับรูปแบบ	225
24	รูปแบบการวิเคราะห์รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับรูปแบบ	227
25	รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับรูปแบบ.....	234

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศทุกระดับ ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา เนื่องจากเป็นฐานรากสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังวิสัยทัศน์ประเทศไทยได้กล่าวว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติปี 2560-2579 ได้กล่าวว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาสถิติลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

ผลการวิจัยของคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาและทบทวนข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนทบทวนผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาของประเทศไทยที่มีการทดสอบและสำรวจไว้จากแหล่งอ้างอิงทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงสรุปข้อคิดเห็นจากการเยี่ยมพื้นที่และการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นสาธารณะที่ กอปศ. จัดขึ้นร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาว่า 20 ครั้ง ร่วมกับข้อคิดเห็นที่ได้รับผ่านทางเว็บไซต์ของ กอปศ. (www.thaiedreform.org) และสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ทำให้ได้ปัญหา และ

ความท้าทายของระบบการศึกษาของประเทศ โดยย่อดังนี้ 1) ปัญหาของระบบการศึกษาของไทยมีความซับซ้อนสูง 2) คุณภาพการศึกษาต่ำ 3) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูง 4) ปัญหาของระบบการศึกษาเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 5) การใช้ทรัพยากรทางการศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพ 6) การกำกับดูแลและการบริหารจัดการระบบการศึกษาของภาครัฐในด้านธรรมาภิบาล เป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนประสิทธิผลของการนำประเด็นการปฏิรูปการศึกษาสู่การปฏิบัติ 7) บริบทของประเทศและของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2561, หน้า 1-3)

สำหรับประเด็นด้านคุณภาพของการศึกษาต่ำ มาจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) (2561) ของนักเรียนทั่วประเทศ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำมาก คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกรายวิชา รวมถึงผลการทดสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนระดับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ในปี ค.ศ. 2015 พบว่า คะแนนที่ได้ต่ำกว่ามาตรฐานโลก มีผู้สอบได้คะแนนต่ำกว่าระดับ “Below minimum” ในวิชาคณิตศาสตร์ถึงร้อยละ 53.8 และในวิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 46.7 ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560-2579 ที่กล่าวถึง ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป โดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 65-66)

สภาพปัญหาการศึกษาของไทยที่เกิดขึ้น เป็นผลสะท้อนมาจากประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้กระบวนการทางการบริหารด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้วิธีการบริหารและปัจจัยในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำนึงค่าใช้จ่ายได้ข้อจำกัดและบริบทขององค์กรเพื่อให้บรรลุผล ตาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ด้วยการบูรณาการเพื่อความอยู่รอดและดำรงรักษา
วัฒนธรรมองค์กรที่ดีไว้ ดังนั้น หากจะยกระดับการศึกษาของไทยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์
และเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาการศึกษาชาติจะต้อง ให้
ความสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย (อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, 2562,
หน้า 22)

จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทย
ให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร กล่าวว่าปัญหาของไทย คือไม่มีระบบการเตรียม
การฝึกฝนและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากพอ ใช้วิธีการคัดเลือก
ผู้บริหารตามระบบอาวุโสและการสอบเลื่อนขั้นแบบจดจำเนื้อหา รวมทั้งการใช้วิธีที่ครู
อาจารย์ ผู้บริหาร สร้างความสัมพันธ์ ทำตัวให้เจ้านายชอบและหรือมีการวิ่งเต้นเส้นสาย
ทั้งระบบบริหารราชการแบบสั่งการจากบนลงล่างมักจะได้ผลอย่างที่คาดหวัง ทำให้ได้
ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (วิทยากร เชียงกูล, 2559, หน้า 87)
ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงถูกกล่าวถึงอย่างมากในยุคของการศึกษายุค 4.0 เนื่องจาก
การบริหารกับความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำอาจแยกขาดจากกันได้โดยสิ้นเชิง อาจกล่าว
ได้ว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสูงสุดของงานบริหาร กล่าวคือ การบริหารจะเน้นการ
สร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทาง ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนการนำเป็น
เรื่องของอำนาจ อิทธิพลทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และจูงใจให้คนทำงานเพื่อบรรลุผลตาม
วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน แต่โดยทั่วไปแล้วผู้นำมักจะละเลยความเกี่ยวข้องของทั้ง
สองส่วนนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น ผู้นำบางคนมีวิสัยทัศน์ดีแต่ขาด
ความสามารถในการสร้างทีมงาน ในขณะที่ผู้นำอีกคนอาจเก่งการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น
และสร้างทีมงานแต่ขาดวิสัยทัศน์ เป็นต้น (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 97)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์การ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
ของการบริหารจัดการงานในองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถูกเชื่อมโยง
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเลี่ยงไม่ได้ ปัจจุบันประเทศต่างๆ ทั่วโลกกำลัง
เรียกร้องภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำประเภทหนึ่งที่ได้รับ
การกล่าวขานกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล
เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงการบริการบุคลากรเป็นสำคัญ

โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานจากการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีพฤติกรรมที่ประกอบด้วย คุณธรรม การดูแลเอาใจใส่บุคลากร และมุ่งมั่นพัฒนาให้บุคลากรเจริญงอกงาม ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาคุณภาพได้ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หรือ Servant Leadership แม้จะเป็นแนวคิดตะวันตกแต่เมื่อพิจารณาให้ดีจะพบว่า มีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับหลักของพุทธศาสนาที่ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของคนก่อนเป้าหมายขององค์กร ต่างจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญที่เป้าหมายขององค์กรก่อนเป้าหมายของคน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมการนำในทางพระพุทธศาสนาที่ผู้นำจะต้องเป็นคนดี มีศิลปะในการนำเป็นแบบอย่าง ให้ความรัก ความเมตตา และการบริการรับใช้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทั้งเป้าหมายของคนและงาน สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าคนก็สำเร็จงานก็สำเร็จ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า 98) และสอดคล้องกับพระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี) (2552, หน้า 6) กล่าวว่า "รักคนอื่นเป็นศิลปะในการรักตนเอง เห็นแก่ตัวคือศิลปะในการเกลียดตนเอง ดังนั้น การที่เรารักคนอื่นและน้อมตนลงรับใช้เพื่อนมนุษย์ เราจะได้รับความรักจากเพื่อนมนุษย์ที่เราเองก็มีความสุข เขาเองก็มีความสุข ต่างฝ่ายต่างพร้อมที่จะหยอ่ยยื่นให้ซึ่งกันและกัน"

ปัจจุบันสถานศึกษามีภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจ การวางแผนงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะบริหารงานได้ จึงต้องอาศัยการร่วมมือจากครู และบุคลากรอื่นๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องมอบอำนาจให้แก่ครูและบุคลากรในการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำไปพร้อมกัน ซึ่งจะทำการดำเนินงานราบรื่นและเกิดปัญหาน้อยที่สุด ผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร มีการทำงานร่วมกับครูและบุคลากร ให้ความสำคัญ แสดงถึงความห่วงใย ให้คำปรึกษา ยอมรับในคำวิพากษ์วิจารณ์และเคารพเสียงส่วนใหญ่ เพื่อนำข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ผู้เป็นผู้นำต้องให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน เห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น (คมกฤษ ประการะสังข์, 2559, หน้า 132)

และ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาพร ศรีกัมพล (2557, หน้า 186) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้บริการกับประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบให้บริการเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความน่าสนใจเนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มีสาระสำคัญสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนไทย มีความเป็นไปได้ที่จะสามารถนำมาศึกษาและพัฒนาให้เกิดเป็นภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แต่จากการศึกษา สืบค้นข้อมูล กลับพบว่า ในประเทศไทยมีการทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณลักษณะผู้นำที่ดีและมีสมรรถนะการบริหารจัดการงานต่างๆ ในโรงเรียนให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ดีเพื่อส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ สอดรับกับการบริหารตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างลงตัว บรรลุตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในทุกๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพครู และคุณภาพของสถานศึกษา ตลอดจนคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มีอะไรบ้าง
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยว่า รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารและนักการศึกษาสามารถนำไปศึกษา ปรับใช้กับ การทำงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไป กำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีเนื้อหาดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 1.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน
- 1.1.3 ความพึงพอใจของครูและบุคลากร

1.1.4 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

1.2 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.2.1 การบริการ

1.2.2 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น

1.2.3 ความตระหนักรู้

1.2.4 การมีวิสัยทัศน์

1.2.5 การพัฒนาบุคลากร

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งตามระยะการวิจัย เป็น 3 ระยะดังนี้

2.1 การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

แบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

2.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 3 กลุ่ม รวม 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ประเด็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

3) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.1.2 ศึกษาพฤติกรรมโรงเรียนดีเด่น ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนดีเด่นในระดับประถมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2564 โดยจำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดกลางและโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โรงเรียนละ 1 คน และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษามาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำไปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1.3 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 3 กลุ่ม รวม 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

3) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2 การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

2.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 3 กลุ่ม รวม 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีเกณฑ์กำหนดในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

3) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2.2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมกลุ่ม (Group Expert Meetings) เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือ มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มี

ประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

4) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า ระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.3 การวิจัยระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,524 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11,605 คน ครู จำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 144,969 คน (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, ออนไลน์)

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา 20 คน ต่อตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 21 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 420 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 610 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 49)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดๆ ในโมเดล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วม (2) การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ และ (3) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) คือ ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ในโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่

- 1) การบริการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่
 - (1) การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (2) ความน่าเชื่อถือ (3) การเอาใจใส่ผู้รับบริการ
 - (4) ความเป็นรูปธรรมของการบริการ และ (5) ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ
- 2) ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่
 - (1) ความเข้าใจผู้อื่น (2) ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น และ (3) การมีจิตใจใฝ่บริการ
- 3) ความตระหนักรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่
 - (1) ความสามารถในการเผชิญปัญหา (2) การเป็นผู้มองการณ์ไกล และ (3) ความสามารถในการรับรู้
- 4) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่
 - (1) การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร (2) การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร
 - (3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

3.2 ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครูและบุคลากร และ 4) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจาก Sammons, Hillman and Mortimore, 1955; Mott, 1972; Gibson and others, 1979; Hoy & Miskel, 1991; Goldstein, 1996; Hoy and Miskel, 2005; Calman, 2010; Sammons and Bakkum, 2011; วิโรจน์ สารรัตน์, 2542; ปรีชา ทศนละไม, 2549; วาโร เฟ่งสวัสดิ์, 2549; ถาวร เล็งเอียด, 2550; ศราวุธ บรอนฮีมี, 2550; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; พิมพ์พรณ สุริโย, 2552; นฤมล บุญพิมพ์, 2553; มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล, 2553; พระมหาสมพร สุริโย, 2553; พงษ์ศักดิ์ ภูคาบขาว, 2553; วราภรณ์ ชาเรืองเดช, 2558; ศิริลักษณ์ ทิพย์ม่อม, 2559; อังสนา เข้มไคร, 2559; จรรจิดา เกตุรุ่ง, 2559; ทินกร ภาคนาม, 2559; ชูศักดิ์ ดินอาสา, 2560; ทวีทรัพย์ธีรญา จันทักษ์, 2561; สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561; อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, 2562; บุศรา ปุณธิบุรณ์, 2563 ได้ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและบุคลากร และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
2. ตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การมีวิสัยทัศน์ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจาก Fisher, 1993; Dubin, 2006; ชำนาญ สุรินาม, 2554; นภวรรณ คณานุรักษ์, 2554; บรรลุ ชินน้ำพอง, 2555; ชลธิชา เขียวบริสุทธ์, 2557; สุภาพร ด่านปิยโชติกุล, 2558; เฉษรา ฮามิ, 2558; ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559; ไพโรจน์ ญัตติอิศรวงศ์, 2559; สมชาย เทพแสง, 2559; แสงเดือน ตรีนันทวัน, 2559; อธิยา สาทรสันติกุล, 2560; ทศชัย ชัยมาโย, 2562 ได้ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การมีส่วนร่วม การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ และการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน

3. ตัวแปรแฝงภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากร สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 การบริการ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจาก Russell & Stone, 2002; Patterson, 2003; Millet, 1954; Parasuraman และคณะ, 1985; Verma, 1986; Tenner and Detoro, 1992; Kotler, 1997; ตรีเพ็ชร์ อำเมือง, 2554; บุคลากรสำนักงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2554; ปองภพ ภูจอมจิตร, 2555; ชรินดา พิมพ์บุตร, 2556; สมประสงค์ บุญยะชัย, 2556; ทีมจัดการความรู้ ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 4 กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 2559; เปรมปรีดี บุญรังสี, 2559; สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2559; เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย, 2559; คมกฤษ ประการะลังษ์, 2559; ธนพร วรรณกุล, 2559; วิศาลศรี นิลอดม และสวัสดิ์ วรรณรัตน์, 2560; กุลนันท์ อมรวุฒิกุล, 2562; ธัชชัย ชัยมาโย, 2562 ได้ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ การตอบสนองต่อผู้รับบริการ ความน่าเชื่อถือ การเอาใจใส่ผู้รับบริการ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ

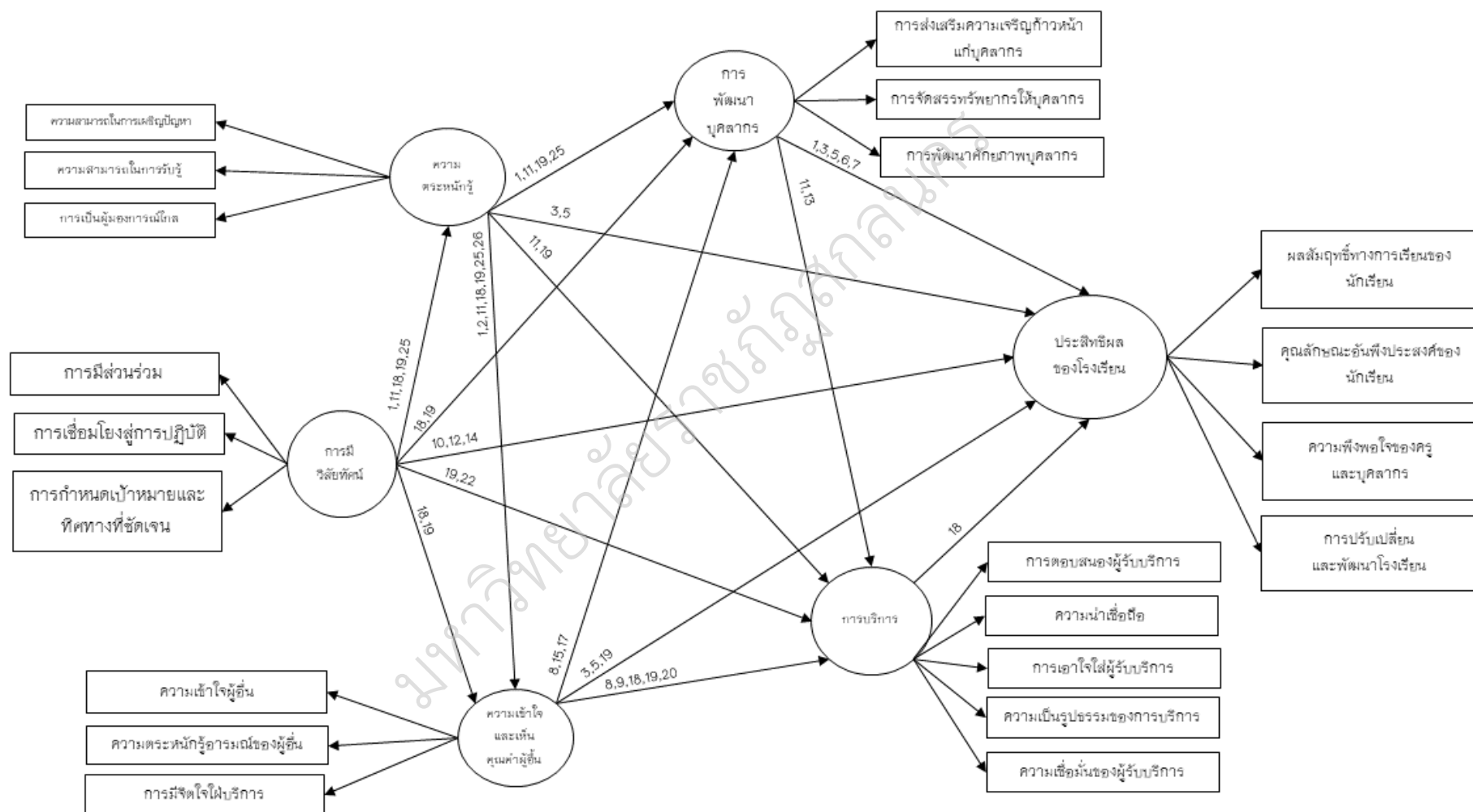
3.2 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจาก Cooper & Sawaf, 1997; Goleman, 1998; Horsman, 2001; Greenleaf, 2002; Taylor, 2002; Laub, 2003; Wong, 2005; Thompson, 2005; นันทนา วงษ์อินทร์, 2543; วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์, 2545; เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย, 2559; กรรณิการ์ พันทอง, 2550; วรรัตน์ เฉลิทอง, 2559; ศลิษา กลั่นคุ้มณ์, 2561; ชนิตา คงสำราญ, 2562; ชรินดา พิมพ์บุตร, 2556 ได้ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น และการมีจิตใจใฝ่บริการ

3.3 ความตระหนักรู้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจาก Spears, 1995; Abel, 2002; Greenleaf, 2002; Thompson, 2005; Wong, 2005; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553; องอาจ สิมเสม, 2556; ปัทมาพร ศรีกำพล, 2557; มัทนา นิถานานนท์, 2557; เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย, 2559; อภิชาติ อนันต์ภักดี, 2558; วรรัตน์ เฉลิทอง, 2558; ศลิษา กลั่นคุ้มณ์, 2561; กุลนันท์ อมรวุฒิกุล, 2562 ได้ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว

ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหา การเป็นผู้มองการณ์ไกล และความสามารถในการรับรู้

3.4 การพัฒนาบุคลากร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจาก Keyes, 2002; พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, 2557; ชีรวดี ยิ่งมี, 2562; ปิยะทิพย์ ประดุจพรม, 2563; พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2556, 2556; รุ่ง แก้วแดง, 2546; ชุติมา ม่วงมณี, 2554; อุมพร กาญจนคลอด, 2558 ได้ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากรและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอกรอบความคิดรูปแบบสมมติฐาน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ

- 1 แทน ผลการวิจัยขององอาจ ลิ้มเสม (2556)
- 2 แทน ผลการวิจัยของอรุณ พรหมจรรย์ (2555)
- 3 แทน ผลการวิจัยของปัทมาพร ศรีกำพล (2557)
- 4 แทน ผลการวิจัยของสมประสงค์ เรือนไทย (2551)
- 5 แทน ผลการวิจัยของกীরติกร รักษาดี (2561)
- 6 แทน ผลการวิจัยของสุพรรณนิภา นามกันยา (2559)
- 7 แทน ผลการวิจัยของพลกฤษณ์ บัวประเสริฐ (2565)
- 8 แทน ผลการวิจัยของธีระศักดิ์ คำคำ (2560)
- 9 แทน ผลการวิจัยของจิณจุฑา ชัยเสนา ดาลลาส (2558)
- 10 แทน ผลการวิจัยของพิมพ์พรณ สุริโย (2554)
- 11 แทน ผลการวิจัยของเกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2557)
- 12 แทน ผลการวิจัยของอัศรพงษ์ เทพิน (2556)
- 13 แทน ผลการวิจัยของธนพร วรรณกุล (2559)
- 14 แทน ผลการวิจัยของบุศรา ปุณริบูรณ์ (2563)
- 15 แทน ผลการวิจัยของอนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ (2553)
- 16 แทน ผลการวิจัยของทองอินทร์ อุบลชัย (2556)
- 17 แทน ผลการวิจัยของอมรรัตน์ ศรีทอง (2558)
- 18 แทน ผลการวิจัยของกนกอร ศิริสุข (2557)
- 19 แทน ผลการวิจัยของคมธนู ควรประเสริฐ (2562)
- 20 แทน ผลการวิจัยของสิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ (2561)
- 21 แทน ผลการวิจัยของเกรียงไกร ยิ่งยง (2559)
- 22 แทน ผลการวิจัยของชูศรี มโนการ (2558)
- 23 แทน ผลการวิจัยของขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562)
- 24 แทน ผลการวิจัยของไพโรจน์ ญัตติวัตรวงศ์ (2559)
- 25 แทน ผลการวิจัยของMillet (1959)
- 26 แทน ผลการวิจัยของRahim (2003)

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายที่ใช้เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบตามทฤษฎี แทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อความสะดวกในการศึกษาวิจัย

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ จัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนโดยผู้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความรู้ ความสามารถของผู้เรียนอันเนื่องมาจากกระบวนการ จัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้น โดยใช้วิธีการวัดด้วยการสังเกต การทำแบบทดสอบ รวมถึงการประเมินทักษะด้านต่างๆ ประกอบด้วย

2.1.1 พุทธิพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านสมองที่สะท้อนความสามารถในด้านสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ทักษะพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อและประสาท ที่สะท้อนออกมาในลักษณะของการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่ว ชำนิชำนาญ และมีผลงานที่มีคุณภาพ

2.1.3 จิตพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านจิตใจที่สะท้อนออกมาในลักษณะของ ค่านิยม ความรู้สึก ทศนคติ ความสนใจและคุณธรรม

2.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการ จัดการเรียนการสอน การอบรมพัฒนาจนเกิดเป็นคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนในด้านจิตใจ

อารมณ์ สังคม สติปัญญาโดยเป็นไปตามเป้าหมายและความคาดหวังของสถานศึกษา และสังคม ประกอบด้วย

2.2.1 การเป็นคนดี หมายถึง บุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ พฤติกรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางความคิดและจิตใจ

2.2.2 การเป็นคนเก่ง หมายถึง บุคคลที่มีสมรรถนะในการดำเนินชีวิต มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถเฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติ

2.2.3 การเป็นคนที่มีความสุข หมายถึง บุคคลที่มีสุขภาพทางกาย และทางใจที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงไร้โรคภัย จิตใจ อารมณ์แจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้และสามารถปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.3 ความพึงพอใจของครูและบุคลากร หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกในทางที่ดีต่องานที่ทำ มีความสุขในงานที่กำลังปฏิบัติ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.3.1 เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินหรือค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่ได้รับสม่ำเสมอเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนและขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ความรู้ ความสามารถ รวมถึงผลประกอบการของหน่วยงาน

2.3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่บุคลากรจะได้รับผลประโยชน์ในด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ

2.3.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกในการควบคุมการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสั่งการ การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำ คำปรึกษา การส่งเสริมพัฒนาด้วยใจเมตตา ยุติธรรมและมีความเท่าเทียม

2.3.4 สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่ส่งเสริมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก

ในการทำงานและการใช้ชีวิตขณะทำงาน ความพร้อมและทันสมัยของเครื่องมือที่ใช้ทำงาน รวมถึงความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

2.3.4 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก มีความเข้าอกเข้าใจกันและกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความรัก ความสามัคคีและทำงานเป็นทีม

2.3.5 ลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หรือรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตรงกับความถนัด มีความท้าทาย ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีปริมาณของงานไม่มากหรือน้อยไป ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

2.4 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการปรับตัวด้วยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสถานศึกษาทั้งในด้านกายภาพ การบริหารจัดการ และกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีความก้าวหน้าเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติและโลก ประกอบด้วย

2.4.1 กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมใด ๆ ในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เทคนิค วิธีการ หลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ และทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2.4.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การให้การศึกษา กับบุคคลโดยการจัดประสบการณ์ การอบรมสั่งสอน ผ่านการจัดกิจกรรม สื่อการเรียน การสอน ซึ่งครูต้องนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีสอน หรือวิธีการต่างๆ มาใช้เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

2.4.3 นวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์ แนวความคิด วิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเกิดจากการดัดแปลงหรือปรับปรุงพัฒนาของเดิมที่มีอยู่แล้ว ไปใช้ในการทำงานให้เกิดความสะดวก มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม และคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการบริหารด้วยการเสียสละ ผลประโยชน์ส่วนตน ยอมเป็นผู้ตามในเบื้องต้น มีการกระจายอำนาจ ให้ความไว้วางใจ ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ รวมถึงการสนองความต้องการของบุคลากร ในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ขององค์กร ประกอบด้วย

3.1 การบริการ (Service) หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหาร สถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแล เอาใจใส่ ด้วยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนสนับสนุน ส่งเสริมให้ค้นพบและพัฒนาตนเองโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ประกอบด้วย

3.1.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหาร มีความเต็มใจที่จะให้บริการ โดยตอบสนองอย่างทันท่วงทีด้วยความกระตือรือร้น ไม่ต้องให้ผู้รับบริการรอนาน มีความพร้อมที่จะทำตามคำร้องขอ แก้ไขปัญหา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ

3.1.2 ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ผู้บริหารให้บริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน สม่ำเสมอ ตรงตามเวลาและตามที่ให้คำมั่นสัญญาแก่ผู้รับบริการ

3.1.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความพยายาม ที่จะเข้าใจและเข้าใจถึงความต้องการของผู้รับบริการ ด้วยการแสดงความเอาใจใส่ แสดงออกถึงความเอื้ออาทร ตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล

3.1.4 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการที่สามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เอกสาร ประกอบ รูปลักษณ์ของผู้ให้บริการ รวมถึงการจัดอาคารสถานที่ให้สะดวกต่อผู้มารับ บริการ

3.1.5 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ หมายถึง การสร้างความรู้สึก มั่นใจของผู้รับบริการด้วยการแสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ การแก้ไขปัญหา ผ่านการแสดงออกด้วยกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย

3.2 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (Empathy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับว่าทุกคนย่อมต้องการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการเคารพในความเป็นส่วนตัว ประกอบด้วย

3.2.1 ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีการฟังอย่างเปิดใจ ไม่ตัดสินล่วงหน้า ทำให้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และเข้าใจถึงความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนแสดงออกด้วยการห่วงใย ส่งเสริม รวมถึงการตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

3.2.2 ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้ในอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น สามารถคาดเดาอารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกต และปรับตัว ปรับอารมณ์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

3.2.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ หมายถึง ผู้บริหารมีการรับรู้ คาดการณ์หรือคาดคะเนได้ว่า ผู้อื่นมีความต้องการอะไร และตอบสนองความต้องการด้วยการเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือและให้บริการโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

4. ความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไตร่ตรอง และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยสติและเหตุผล เข้าใจบทบาทของตนเองและมองการณ์ไกล ประกอบด้วย

4.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดหรือกระทำต่อปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้ามาในชีวิต โดยการใช้ความสามารถ ความพยายามรวมถึงประสบการณ์ โดยไม่ย่อท้อ หรือล้มเลิกความตั้งใจ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

4.1.1 การเป็นผู้มองการณ์ไกล หมายถึง ผู้บริหารนำบทเรียนและประสบการณ์ที่ได้รับในอดีตมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการคิดวางแผน การมองเห็นภาพ

อย่างเป็นองค์รวม โดยพิจารณาจากภาพในอดีต สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4.1.2 ความสามารถในการรับรู้ หมายถึง ผู้บริหารตีความหรือแปลความหมาย ทำความเข้าใจจากสิ่งเร้าที่ได้รับ และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์และความชำนาญที่มี

5. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการคาดการณ์และกำหนดภาพความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ซึ่งเกิดจากความคาดหวัง จุดมุ่งหมาย และแรงปรารถนาขององค์กร โดยเป็นภาพที่มีความท้าทายแต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้จริง ประกอบด้วย

5.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับ เข้าใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมด้วยการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

5.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถนำภาพความคาดหวังที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดเป็นนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการ โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการโน้มน้าว ชักนำ ให้อำนาจและมีส่วนร่วม

5.3 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้เห็นภาพแห่งความคาดหวังในอนาคตที่มีความชัดเจน มีพลัง มีความเป็นไปได้ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนผ่านแผนงาน โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพองค์กร

6. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของบุคลากร อุทิศตนในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการส่งเสริม จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย

6.1 การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อความสุข

ความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ดูแล รวมถึงการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

6.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร หมายถึง การจัดหา จัดการ ทรัพยากรที่ใช้ภายในองค์กร ทั้งทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ในการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร

6.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการ ทักษะและพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

7. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง แบบจำลองที่กำหนดขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่างๆ ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลลัพธ์สุดท้ายต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

8. โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

9. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือรองผู้บริหารโรงเรียน หรือครูรักษาการแทนผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2566

10. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการในโรงเรียนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2566

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจำแนกเป็น

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

1.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

1.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

1.4 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

1.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร

สถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร

สถานศึกษา

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

3. องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 องค์ประกอบย่อยของด้านการบริการ

3.2 องค์ประกอบย่อยของด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

3.3 องค์ประกอบย่อยของด้านความตระหนักรู้

3.4 องค์ประกอบย่อยของด้านการมีวิสัยทัศน์

3.5 องค์ประกอบย่อยของด้านการพัฒนาบุคลากร

4. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบ ภายในและภายนอก

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง สภาพความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และสามารถปรับตัว และพัฒนาให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2558, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ชีตความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นสิ่งตัดสินขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ และสามารถปรับตัว และพัฒนาให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป ถือเป็นสิ่งตัดสินขั้นสุดท้ายว่าการบริหาร หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด

1.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy & Miskel (1991, p. 373) ได้ให้ความหมายและข้อสรุปประสิทธิผล ของโรงเรียนไว้อย่างน่าสนใจว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจ ในการทำงานหรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียนในระดับดี

Goldstein&Kickbush (1996, pp. 89–91) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย และการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบุคลากร ทุกระดับของโรงเรียนและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2553, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และ ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีความหมายครอบคลุมที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, หน้า 50) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นกระบวนการจัดการของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำระดับมืออาชีพที่สามารถดูแลกำกับติดตามงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการสร้างความคิดร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ร่วมกันปฏิบัติงาน มีการบูรณาการทั้งคนและงาน สามารถจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเน้นความสำเร็จของโรงเรียน สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ดี ประสิทธิภาพของโรงเรียนดังกล่าว สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

พงษ์ศักดิ์ ภูภาขาว (2553, หน้า 47) กล่าวสรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ ตลอดจนผลกระทบ ซึ่งครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ ผู้ปกครอง และผู้รับบริการอื่น

ทินกร ภาคนาม (2558, หน้า 137) ได้สรุปความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่ร่วมกันดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ สามารถวัดประสิทธิผลได้จากระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ

วรารณณ์ ชาเรืองเดช (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น มีคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนที่ประสบ

ความสำเร็จ โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนสมบูรณ์แบบ โรงเรียนในฝัน หรือโรงเรียนดีศรีตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่ามีความหมายเชิงบวกทั้งสิ้น ซึ่งแสดงถึงโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีการปรับปรุงพัฒนาจนมีความสำเร็จเกิดขึ้นทุกด้าน เป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ศิริลักษณ์ ทิพย์ม่อม (2559, หน้า 141) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถในการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยสมาชิก/ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจ และโรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 15) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งครอบคลุมภารกิจของโรงเรียนด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และจุดหมายซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

สุทธิชัย นาเคอินทร์ (2561, หน้า 12) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนโดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคม

1.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

พระมหาสมพร สุธิโย (2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ
ของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย
ของการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผล
ของโรงเรียนทั้งระบบ สามารถอธิบายถึงคุณภาพของการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
และคุณภาพการสอนของครู และเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตร
หลานเข้ามาบวชเรียนด้วย ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาต่อไปได้
จึงถือได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

วรารักษ์ ชาเรืองเดช (2558, หน้า 19) กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผล
ว่าในการบริหารจัดการนั้น ผู้นำองค์กรย่อมต้องการเห็นประสิทธิผล
ของการดำเนินงานมากกว่าสิ่งใดๆ การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
ในการดำเนินงาน โดยที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือใช้ทรัพยากร
อย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่ามากที่สุด จึงเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารต้องการที่จะเห็น
ประสิทธิภาพเกิดขึ้น ซึ่งในการปฏิบัติงานด้วยประสิทธิผลกับประสิทธิภาพควรมี
ความสัมพันธ์เพราะหากมุ่งเน้นประสิทธิผลมากเกินไป ย่อมทำให้ประสิทธิภาพเกิดปัญหา
ด้านการจัดสรรทรัพยากรขึ้นได้ ในขณะเดียวกันหากมุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไป
ก็อาจทำให้ประสิทธิผลของการทำงานต่ำลง ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเกี่ยวข้องกับ
ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และความสามารถในการดำเนินงานนั้นๆ
ให้บรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าประสิทธิผลนั้น
เป็นสิ่งตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จ
มากน้อยหรือไม่เพียงใด

สุพรรณา ลอยสมุทร (2559, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำคัญ
ของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถ
ทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่สามารถที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าว
ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจในงาน
ที่ปฏิบัติ

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารของผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูและคุณภาพของผู้เรียน

จากทัศนะของนักวิชาการข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในการบริหารจัดการการศึกษา ผู้บริหารมุ่งหวังที่จะเห็นผลสำเร็จของการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นศักยภาพทางการบริหารของผู้บริหารและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้ประสิทธิผลยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับของชุมชนและบุคคลทั่วไป

1.4 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงเรียน ทั้งนี้การวัดและประเมินประสิทธิผลที่สอดคล้องกับสภาพจริงโดยใช้กระบวนการที่ดี Georgopoulos and Tannenbaum (1975 อ้างถึงใน รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554, หน้า 27) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผล ดังนี้

1.4.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาองค์การว่าจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายองค์การหรือไม่ หรือการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น การวัดผลจะต้องอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การมากกว่าจะใช้เกณฑ์การวัดที่อยู่ภายนอก โดยวัดเกี่ยวกับความสามารถในการผลิต (Productivity) และความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงภายในองค์การหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อกันและเกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ การประเมินในรูปนี้มีข้อจำกัด คือ ผลการประเมินขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมาย การวัดระยะเวลาและเป้าหมาย บางครั้งที่ไม่สามารถเป็นไปได้หรือความหลากหลายในเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนโยบาย

1.4.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ-ทรัพยากร

(The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ผู้ที่ใช้แนวคิดในการประเมินนี้ ได้แก่

Seashore and Yuchtman (1967 อ้างถึงใน รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554, หน้า 28) วัดประสิทธิผลองค์การโดยการเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่า องค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่าโดยใช้เกณฑ์วัดความแตกต่างในด้านทรัพยากร คือ 1) ความคล่องตัว (Liquidity) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่นได้ง่าย 2) เสถียรภาพ (Stability) หมายถึง ความมั่นคง ความสามารถในการเก็บไว้โดยไม่เสื่อมค่า 3) ความเหมาะสม (Relevance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิผล เป็นองค์การที่สามารถเตรียมพร้อมที่จะรับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับทรัพยากรเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีความเหมาะสมต่อไป 4) ความเป็นสากล (Universality) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ได้กับทุกองค์การ ทรัพยากรที่มีความเหมาะสมเป็นสากลสำหรับทุกองค์การ เช่น คน สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมและทรัพยากรที่แลกเปลี่ยนได้ง่าย เช่น เงิน สำหรับทรัพยากรที่ไม่เป็นสากล หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่มีการแข่งขัน การแย่งชิงกันมีน้อย เนื่องจากไม่เหมาะสมกับองค์การหลายองค์การหรืออาจหาได้อย่างเพียงพอ โดยการแลกเปลี่ยนกันเองระหว่างองค์การ 5) ทรัพยากรทดแทน (Substitution) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเท่าที่หน่วยงานมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแทนการเสาะแสวงหาทรัพยากรซึ่งหายากยิ่งมาใช้เช่นเดียวกับคู่แข่ง จะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายขององค์การที่กำหนดและการประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบทรัพยากรนั้น เป็นการวัดประสิทธิผลจากเครื่องมือเพียงอย่างเดียว เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measure)

1.4.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi Criteria of Effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดและประเมินผล ซึ่งพิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จต่อองค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญในการวัดระดับความสำเร็จของโรงเรียน โดยจะต้องเป็นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งมีแนวทางในการประเมิน ดังนี้ 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ-ทรัพยากร และ 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์

1.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

Sammons, Hillman and Mortimore (1955, p. 137) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากการวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 องค์ประกอบได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 3) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้
- 4) การรวมพลังในการเรียนการสอน 5) การสอนที่มีความหมาย 6) ความคาดหวังสูง
- 7) มีการเสริมแรง 8) การติดตามความก้าวหน้า 9) ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ
- ของนักเรียน 10) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียนและ 11) องค์การแห่งการเรียนรู้

Mott (1972, p. 23) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามี 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

Gibson and others (1979, p. 53) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจของบุคลากร 4) ความสามารถในการปรับตัว และ 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

Hanson (1996, p. 35) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล มี องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) บรรยากาศสนับสนุน

การเรียนรู้ 3) มีการติดตามกำกับกระบวนการเรียนการสอน 4) บุคลากรมีมาตรฐาน
5) ส่งเสริมการรักษาวินัยของผู้เรียน (6) มีการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการการทำงาน

Hoy & Miskel (1991, p. 373) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผล
ของสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. การมีทัศนคติทางบวก
ของนักเรียน 3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4. การแก้ไขปัญหา
ภายในสถานศึกษา

สุนีรัตน์ เขี่ยมประไพ (2557, หน้า 7) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผล
ของโรงเรียนไว้ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4) ด้านการแก้ปัญหาในโรงเรียน

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 9-10) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผล
ของโรงเรียน มีดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2) ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการ
ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในโรงเรียน

ทินกร ภาคนาม (2559, หน้า 59) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2) การพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4) การบรรลุการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และ 5) ความพึงพอใจของครูและบุคลากร
ในโรงเรียน

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 31) กล่าวว่าองค์ประกอบประสิทธิผล
ของโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในงาน
ของบุคลากร 3) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) การพัฒนาบุคลากร 5) คุณลักษณะ
ของผู้เรียน

ทรัพย์ศิริญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 36) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
ประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) คุณลักษณะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 3) ความพึงพอใจของครู 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

นฤมล เจริญพรสกุล (2561, หน้า 8) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 3) ความพึงพอใจของผู้ปกครอง

อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562, หน้า 15) กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ความพึงพอใจของครู 4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

จากทัศนะและผลการวิจัยของนักวิชาการข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 (ต่อ)

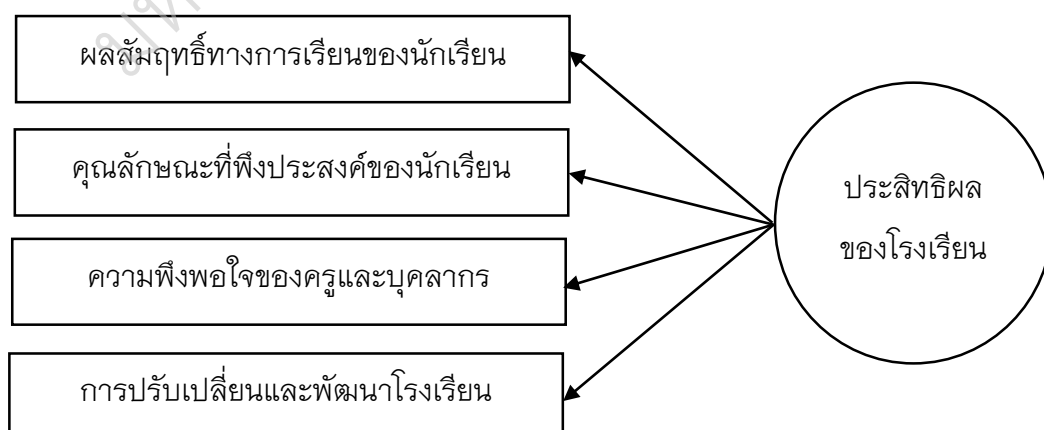
[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักการศึกษา														รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
	1.Sammons, Hillman and Mortimore (1955)	2. Mott (1972)	3. Gibson and others (1979)	4.Hanson (1996)	5. Hoy and Miskel (1991)	6. สุนทรรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557)	7. จรรจิกา เกตุรุ่ง (2559)	8. ทินกร ภาคนาม (2559)	9. อังสนา เข้มไคร (2559)	10. ทวีทรัพย์รัฐ จันทรักษ์ (2561)	11. สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	12. นฤมล เจริญพรสกุล (2561)	13. อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562)	14. บุศรา ปุณธิบูรณ์ (2563)			
8. ความพึงพอใจของครูและบุคลากร															10	74.43	✓
- ความพึงพอใจของครูและบุคลากร			✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
- การเสริมแรง	✓																
การจัดตั้งแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ				✓													
9. การนิเทศ กำกับ ติดตาม				✓											1	7.14	
10. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓														1	7.14	
11. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน															3	21.43	
- การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน													✓				
การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านและโรงเรียน	✓																
ความพึงพอใจของผู้ปกครอง												✓					
12. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	✓								✓	✓					3	21.43	
13. การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม	✓														1	7.14	
14. การรวมพลังในการเรียนการสอน	✓														1	7.14	
15. การติดตามความก้าวหน้า	✓														1	7.14	
16. ครูมุ่งผลสัมฤทธิ์และมีความคาดหวังสูงในการจัดการเรียนการสอน	✓														1	7.14	
รวม	11	4	5	6	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4			

จากตาราง 1 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) มีจำนวน 16 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่า บางองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงได้รวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เช่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก คุณลักษณะของผู้เรียน คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีสภาพแวดล้อม ที่กระตุ้นการเรียนรู้ การพัฒนาและการอยู่รอด การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจ ของครูและบุคลากร การเสริมแรง การจัดสวัสดิการ กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ความพึงพอใจของครูและบุคลากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณา จากองค์ประกอบที่ความถี่สูงตั้งแต่ 7 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ โดยรวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าด้วยกันและตั้งชื่อให้ ครบคลุม ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นักเรียน 3) ความพึงพอใจของครูและบุคลากร 4) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

จากองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนข้างต้นสามารถแสดงเป็นรูปแบบ การวัดได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

จากองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขออธิบายแต่ละองค์ประกอบซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Mott (1972, p. 188) ได้กล่าวถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ว่า คุณภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูง เป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม ต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Hoy & Miskel (1991, p. 373) ได้กล่าวถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้ว่า ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบัน ชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตาม ที่คาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557, หน้า 37) ให้ความหมายของการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานในโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 9) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน ในโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศ และทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีความคิดสร้างสรรค์

มีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
อยู่ในระดับสูง

ทินกร ภาคนาม (2559, หน้า 161) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนที่มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียน
ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนชั้นสูงสุดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยรวมของนักเรียนสูงขึ้นเป็นที่
น่าพอใจ จำนวนร้อยละของนักเรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบระดับชาติสูงกว่าค่าเฉลี่ย
ระดับประเทศอยู่ในระดับที่สูงขึ้น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่เข้ามาเรียนและนักเรียน
ที่จบการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และผลงานที่เกิดจากความสามารถทางด้าน
วิชาการของนักเรียน

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 33) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร
และมีผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา
กำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้ภาษาไทย
และภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้ นิยามดังกล่าวกำหนดตัวบ่งชี้ได้ดังนี้ 1) ผู้เรียนมีความรู้
ความสามารถ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ ตลอดจนมีผลการ
ประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด 2) ผู้เรียนมีผลการ
ประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
3) ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) ผู้เรียนสามารถใช้
ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การพูด การเขียนได้ 5) ผู้เรียนสามารถใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้

ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้เรียนอันเกิดจากกระบวนการเรียน
การสอนของครูในรายวิชาต่างๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล
ทั้งก่อนเรียน ระหว่างการเรียนและหลังจากการเรียน เช่น คะแนนการทดสอบ

ทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT)
และผลการทดสอบในระดับสถานศึกษา (Final Test)

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 27) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสมรรถภาพ
ทางสมองที่ได้จากการเรียนของนักเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชา
ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และวัดจากผล
การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

จากความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่กล่าวมาสามารถสรุป
ได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจาก
ความรู้ ความสามารถของผู้เรียนอันเนื่องมาจากระบบการจัดการเรียนการสอน
ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้น โดยใช้วิธีการวัด
ด้วยการสังเกต การทำแบบทดสอบ รวมถึงการประเมินทักษะด้านต่างๆ

1.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในประเทศไทย
นั้น ได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในการศึกษา 2546 ทั้งนี้เพื่อเป็นการควบคุม
และรักษาคุณภาพของสถานศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศ ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน
กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขึ้น
ผลการประเมินที่ได้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมแล้ว
ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผน
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 47-50) กล่าวว่า ในขณะที่การปฏิรูป
การศึกษากำลังเป็นหนึ่งในกระแสหลักของโลกาภิวัตน์ การประเมินมาตรฐานการศึกษา
ระดับประเทศโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานได้เกิดขึ้นในประเทศส่วนใหญ่ในโลก
จากการศึกษาคนควาเอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินระดับชาติ
ของประเทศต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกา (NAGB, 2000) สหราชอาณาจักร (QCA, 2001)
ออสเตรเลีย (New South Wales Board of Studies, 2001; Victoria Board of Studies, 2001
) สิงคโปร์ (Singapore Ministry of Education, 2001) พบว่าการประเมินระดับชาติ
มี 2 แบบใหญ่ๆ คือ

แบบที่ 1 การประเมินระดับชาติที่ไม่มีผลต่อการตัดสินผลการเรียน เป้าหมายของการประเมินแบบนี้ คือ การได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของชาติ ในลักษณะภาพรวม ผลการประเมินแสดงให้เห็นคุณภาพการศึกษา ณ เวลาที่ประเมิน และแสดงแนวโน้มในระยะยาวโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น National Assessment of Educational Progress (NAEP) ของสหรัฐอเมริกา และ Qualifications and Curriculum Authority's (QCE) National Tests ของสหราชอาณาจักร แต่ทั้งสองแบบมีความแตกต่างกัน คือ NAEP เป็นการทดสอบเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง QCE เป็นการทดสอบสำหรับนักเรียนทุกคนที่มีอายุครบ 7 ปี 11 ปี และ 14 ปี ผลการทดสอบจึงสามารถใช้แสดงผลสัมฤทธิ์ระดับรายบุคคลได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียน ครู และผู้ปกครองที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละคน

แบบที่ 2 การประเมินระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้นต่างๆ เช่น การสอบ O-Level และ A-Level ของสหราชอาณาจักร การสอบ Higher School Certificate ในรัฐ New South Wales ประเทศออสเตรเลีย และการสอบ Primary School Leaving Examination (PSLE), General Certificate of Educational (GNE), N-Level, GNE O-Level และ GNE A-Level ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งการประเมินตามตัวแบบนี้ แม้จะเกิดในประเทศที่จัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ แต่รัฐยังสงวนไว้ซึ่งอำนาจ การประเมินผลและการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้นหรือตัวประโยค อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างน่าเชื่อถือ

จากทัศนะที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวม ยังใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาในระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียน โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป มี 2 รูปแบบได้แก่ 1) การประเมินที่ไม่มีผลต่อการตัดสินผลการเรียนกับนักเรียนและ 2) การประเมินเพื่อนำผลมาตัดสินผลการเรียนของนักเรียน

1.3 องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Anastasi (1967, pp. 141-142) กล่าวว่า นักเรียนจะประสบความสำเร็จ ได้ เกิดจากองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านสติปัญญา 2) องค์ประกอบด้านที่ไม่ใช่สติปัญญา

Bloom (1976, p 160 อ้างถึงใน ญาณินท์ รัตนพันธ์, 2564, หน้า 59) กล่าวถึงองค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ 1) คุณสมบัติด้านความรู้

2) ความสามารถและความถนัด 3) คุณลักษณะทางด้านจิตพิสัย 4) คุณภาพการสอน

จันทิมา เมยประโคน (2555, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย 1) ความสามารถทางสมอง 2) ความสามารถด้านทักษะ 3) ด้านสังคม

สุตารัตน์ อะหลีแอ (2558, หน้า 36) กล่าวว่า องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ความสามารถ 3) จิตใจ

กมลชนก เชื้อเมฆ (2558, หน้า 45) กล่าวว่า องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) พุทธิพิสัย 2) จิตพิสัย 3) ทักษะพิสัย

ปราณี กุลมิน (2560, หน้า 82) กล่าวว่า องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) ค่านิยม

รสสุคนธ์ คำสุข (2560, หน้า 49) กล่าวว่า องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ความจำ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านความรู้ลึกและค่านิยม

วารุณี ธงไพร (2562, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ 1) ด้านพุทธิพิสัย 2) ด้านจิตพิสัย 3) ด้านทักษะพิสัย

นงลักษณ์ เขียวมณี (2562, หน้า 18) กล่าวว่า องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) ค่านิยม

ดรรารัตน์ เกื้ออนันต์ (2564, หน้า 68) กล่าวว่า องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) ด้านพุทธิพิสัย 2) ด้านจิตพิสัย 3) ด้านทักษะพิสัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบได้

ดังตาราง 2

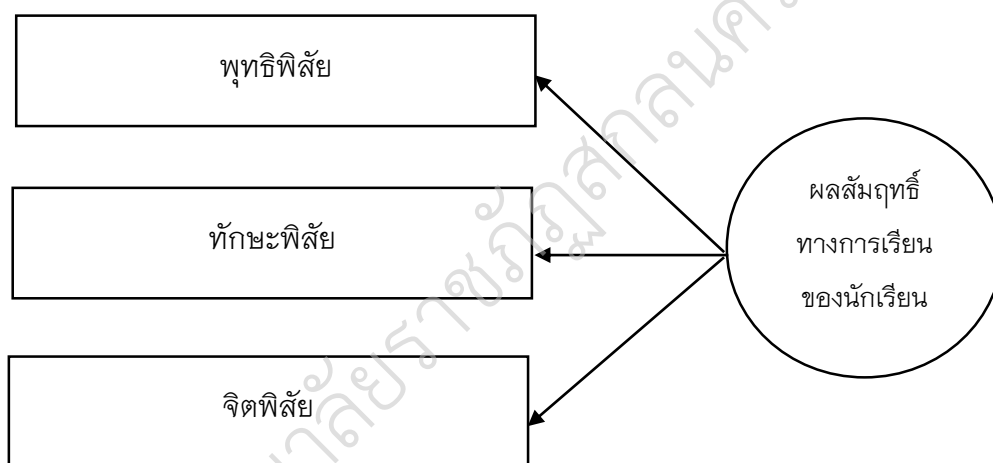
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

องค์ประกอบ นักรการศึกษา											องค์ประกอบที่คัดสรร
	1. Anstasi (1967)	2. Bloom (1976)	3. จันทิมา เมเยะโคเน (2555)	4. สุตารัตน์ อะห์ลีแอ (2558)	5. กมลชนก เชื้อเมฆ (2558)	6. ปรางณี กุลมลิน (2560)	7. รสสุคนธ์ คำสุข (2560)	8. วารุณี ธงไพร (2562)	9. นงลักษณ์ เทียมณเฑ (2562)	10. คารารัตน์ เกื้ออนันต์ (2564)	
1. พุทธิพิสัย											
- ด้านพุทธิพิสัย		✓			✓			✓		✓	
- ด้านความรู้				✓		✓	✓		✓		
- ด้านสติปัญญา	✓										
- ความสามารถทาง สมอง			✓								
2. จิตพิสัย											
- ด้านจิตพิสัย		✓			✓			✓		✓	
- ค่านิยม ความรู้สึก				✓		✓	✓		✓		
3. ทักษะพิสัย											
- ด้านทักษะพิสัย					✓			✓		✓	
- ด้านไม่ใช่ สติปัญญา	✓										
- ด้านความสามารถ และความถนัด		✓		✓							
- ความสามารถด้าน ทักษะ			✓			✓	✓		✓		
4. คุณภาพการสอน		✓									
5. ด้านสังคม			✓								
รวม	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียน พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่าบางองค์ประกอบที่มี
ความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงได้รวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เช่น ด้านพุทธิพิสัย

ด้านความรู้ ด้านสติปัญญา ด้านความสามารถทางสมอง กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า พุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ค่านิยม ความรู้สึก กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า จิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย ด้านไม่ใช่สติปัญญา ด้านความสามารถและความถนัด ความสามารถด้านทักษะ กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ทักษะพิสัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ในการคัดสรร ได้องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) พุทธิพิสัย 2) ทักษะพิสัย 3) จิตพิสัย แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการวัดของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากภาพประกอบ 3 แสดงรูปแบบการวัดด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. พุทธิพิสัย

พจนันตร์ สำเร็จกิจเจริญ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า พุทธิพิสัย หมายถึง สมรรถภาพทางสติปัญญาหรือทางสมองของผู้เรียนในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ผู้เรียนจะต้องอาศัยความสามารถทางสมองเป็นที่ตั้งของการคิดในระดับต่างๆ รวมทั้งจดจำ เช่น การเรียนวิชาเลข การแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ การทำความเข้าใจในการอ่าน การเขียนเรียงความ การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เป็นต้น

พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ (2559, หน้า 34) กล่าวว่า พุทธิพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านสมองที่เกี่ยวกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความสามารถทางสติปัญญา

กามนิต บุตรดา (2561, หน้า 7) ได้กล่าวถึงพุทธิพิสัยว่าเป็นพฤติกรรมด้านสมอง เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความสามารถทางสติปัญญา พฤติกรรมทางพุทธิพิสัยมี 6 ระดับได้แก่ ความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 29) กล่าวว่า พุทธิพิสัย หมายถึง การเรียนรู้ทางด้านความรู้ ความคิด การแก้ปัญหา จัดเป็นพฤติกรรมด้านสมองเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของพุทธิพิสัยที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า พุทธิพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านสมองที่สะท้อนความสามารถในด้านสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะพิสัย

พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ (2559, หน้า 40) กล่าวว่า ทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อและประสาทที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรงโดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ

กามนิต บุตรดา (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อและประสาท ที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรงโดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย 5 ชั้น ได้แก่ การรับรู้ การกระทำตามแบบหรือเครื่องชี้แนะ การหาความถูกต้อง การกระทำอย่างต่อเนื่อง การกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 30)

กล่าวว่า ทักษะพิสัย หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนิชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรง โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ

จากความหมายของทักษะพิสัยที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ทักษะพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อและประสาทที่สะท้อนออกมาในลักษณะของการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่ว ชำนิชำนาญ และมีผลงานที่มีคุณภาพ

3. จิตพิสัย

พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ (2559, หน้า 37) กล่าวว่า จิตพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านจิตใจที่เกี่ยวกับค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันที ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและสอดแทรกสิ่งที่ดีงามอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้

พระเชตพงษ์ ยติธโร (2560, หน้า 155) กล่าวว่า จิตพิสัย หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับจิตใจเป็นการสอนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงด้านจิตพิสัย หรือทัศนคติ พฤติกรรมด้านคุณลักษณะเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก เจตคติหรือทัศนคติของบุคคล

พนิตสุภา โกสิลา (2553, หน้า 7) กล่าวว่า จิตพิสัย หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจมนุษย์ ที่แสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์และจิตใจ

จากความหมายของจิตพิสัยที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า จิตพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านจิตใจที่สะท้อนออกมาในลักษณะของ ค่านิยม ความรู้สึก ทศนคติ ความสนใจและคุณธรรม

ตาราง 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้
ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของนักเรียน	1. ด้านพุทธิพิสัย	พฤติกรรมด้านสมองที่ สะท้อนความสามารถใน ด้านสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียว ฉลาด ออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพ	1. ความสามารถ ด้านการจำ 2. ความสามารถ ด้านความเข้าใจ 3. ความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ 4. ความสามารถ ในการวิเคราะห์ 5. ความสามารถ ในการสังเคราะห์ 6. ความสามารถ ในการประเมินค่า 7. ความสามารถในด้าน ความคิดสร้างสรรค์
	2. ด้านทักษะพิสัย	พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อ และประสาทที่สะท้อน ออกมาในลักษณะของการ ปฏิบัติงานต่างๆ ด้วย ความคล่องแคล่ว ชำนิ ชำนาญ และมีผลงานที่มี คุณภาพ	1. ความสามารถในการแสดง ความเคลื่อนไหวแบบพื้นฐาน 2. การทำงานของกล้ามเนื้อ ต่างๆ ในด้วยความคล่องแคล่ว 3. การรับรู้และตอบสนองทาง ร่างกายอย่างเหมาะสม 4. การสร้างผลงานที่เป็น รูปธรรมด้วยความชำนาญ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	3. ด้านจิตพิสัย	พฤติกรรมด้านจิตใจ ที่สะท้อนออกมา ในลักษณะของ ค่านิยม ความรู้สึก ทศนคติ ความสนใจและคุณธรรม	1. ความสามารถในการรับรู้ ต่อสิ่งเร้า 2. ความสามารถในการ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่าง เหมาะสม 3. การแสดงออกตาม ค่านิยมที่เหมาะสม 4. การแสดงออกถึง การมีคุณธรรม จริยธรรม 5. การมีบุคลิกภาพ ที่เหมาะสม

2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2.1 ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

Mott (1992, p. 9) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนว่า หมายถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความคิดเห็น ท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม คนที่มีคุณลักษณะด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวก จะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทร

ต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้เรียนว่า หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน คือ เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับวัย มีระเบียบวินัย และมีความประพฤติเรียบร้อย มีจิตสำนึกในความเป็นประชาชนชาวไทย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับวัย มีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ทินกร ภาคนาม (2559, หน้า 162) ให้ความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการบริหารและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อพัฒนาความประพฤติของนักเรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากโรงเรียนมีโครงการ กิจกรรมและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาความประพฤติ ระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน นักเรียนมีความประพฤติที่ดี มีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด และนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจ

อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว (2562, หน้า 15) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่เกิดขึ้นกับนักเรียนตามการรับรู้ของครู 8 ประการ คือ 1) รักษาดี ศาสน์กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้อย่างพอเพียง 5) มุ่งมั่นในการทำงาน 6) รักความเพียรไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน การอบรมพัฒนาจนเกิดเป็นคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา โดยเป็นไปตามเป้าหมายและความคาดหวังของสถานศึกษาและสังคม

2.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 1) ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนไว้ในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายใน

ของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 มีดังนี้ 1) มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร
2) เชื้ออาหารต่อผู้อื่นและกตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณ 3) ยอมรับความคิดและวัฒนธรรม
ที่แตกต่าง 4) ตระหนักคุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วย 1) ความรู้ที่จำเป็นตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ทักษะการคิด 3) ทักษะในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
4) ความรับผิดชอบ 5) การปฏิบัติตามศาสนา 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) การใช้
ทรัพยากรหรือสิ่งของอย่างคุ้มค่า 8) สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ 9) การมีสมรรถภาพ
ทางกายตามเกณฑ์ กระทรวงสาธารณสุข และ 10) การชื่นชมศิลปะ ขนบธรรมเนียม
ประเพณีไทย

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 75) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของนักเรียน ได้แก่ 1) คุณธรรม จริยธรรม 2) ความมีระเบียบวินัย 3) รู้จักการพัฒนา
ตนเอง 4) มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

ประกฤติยา ทักษิณ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบ
ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะทางกาย
2) สมรรถนะทางจิต 3) ทักษะที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) โครงสร้างด้านเจตคติ และ
5) บุคลิกภาพพื้นฐาน

พิเชษฐ ยังตรง (2560, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านความคิด
3) ด้านทักษะ 4) ด้านคุณธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 79) กล่าวว่า
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วย 1) การอ่านออก 2) การเขียนได้
3) การคิดเลขเป็น 4) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา
5) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 6) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่าง
กระบวนทัศน์ 7) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 8) ทักษะ
ด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ 9) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร 10) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ 11) ความมีเมตตา กรุณา
มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม

สนธยา สํารวยผล (2562, หน้า 17) กล่าวว่า ลักษณะของนักเรียนที่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) ความสมบูรณ์ด้านร่างกาย 2) การมีทักษะชีวิต 3) การมีความซื่อสัตย์ 4) ความประหยัดและความพอเพียง 5) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

จากทัศนะต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

องค์ประกอบ นักรการศึกษา								ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	1. กระบวนการศึกษา (2554)	2. ประวัติศาสตร์ (2555)	3. สภาพ ภูมิปัญญา (2556)	4. ประวัติศาสตร์ ทักษะ (2559)	5. พิธีกรรม (2560)	6. สำนึกเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)	7. สนธยา สํารวยผล (2562)			
1. การเป็นคนดี										
- เอื้ออาทรต่อผู้อื่น	✓									
- มีความรับผิดชอบ		✓								
- ปฏิบัติตนตามศาสนา		✓								
- ซื่อสัตย์สุจริต		✓					✓	7	100	✓
- มีคุณธรรม จริยธรรม			✓		✓	✓				
- มีระเบียบวินัย			✓							
- การมีสมรรถภาพทางจิตที่ดี				✓						
2. การเป็นคนเก่ง	✓	✓			✓					
- มีความรู้ตามหลักสูตร		✓			✓					
- มีทักษะการคิด		✓			✓					
- มีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง		✓	✓	✓		✓		7	100	✓
- อ่านออก						✓				
- เขียนได้						✓				
- คิดเลขเป็น						✓				
- การคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะการแก้ปัญหา						✓				

ตาราง 4 (ต่อ)

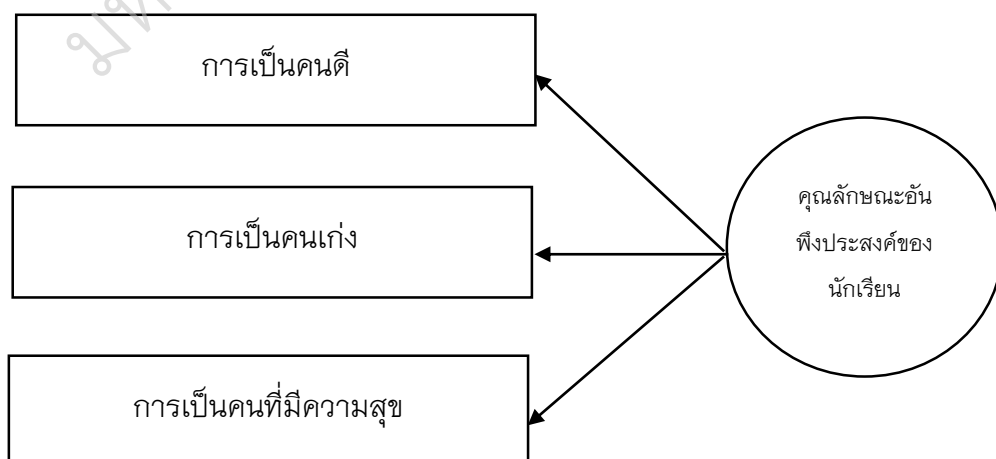
องค์ประกอบ \ นักการศึกษา	1. กระบวนการศึกษา (2554)	2. ประวัติ โน้ตสุภา (2555)	3. สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	4. ประกฤติยา ทักอโน (2559)	5. พิเชษฐ ยิ่งตรง (2560)	6. ลำนำกเลขาธิการศึกษา (2560)	7. สมนยา ลำรณผล (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
- มีทักษะการสร้างสรณ์นวัตกรรม						✓				
- ทักษะการสื่อสาร						✓				
- ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี						✓				
- ทักษะชีวิต							✓			
3. การเป็นคนมีความสุข	✓					✓		7	100	✓
- ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง										
- ตระหนักคุณค่า อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	✓	✓								
- การมีสุขนิสัยที่ดี		✓								
- มีสมรรถภาพตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข		✓		✓			✓			
- มีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมและประเพณีไทย		✓								
- การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน			✓	✓	✓		✓			
- การมีบุคลิกภาพพื้นฐานที่ดี				✓						
- ทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม						✓				
- ความประหยัดและความพอเพียง							✓			
รวม	4	10	4	5	4	11	5			

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่ามีจำนวน 28 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่า

บางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงได้รวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน และนับความถี่ที่ได้ในแต่ละองค์ประกอบรวมกัน เช่น เอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามศาสนา ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย

การมีสมรรถภาพทางจิตที่ดี กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่นี้ว่า การเป็นคนดี มีความรู้ ตามหลักสูตร มีทักษะการคิด มีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น การคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะการแก้ปัญหา มีทักษะการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ทักษะชีวิต กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การเป็นคนเก่ง ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ตระหนักรู้คุณค่า อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม การมีสุขนิสัยที่ดี มีสมรรถภาพตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข มีความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมและประเพณีไทย การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน การมีบุคลิกภาพพื้นฐานที่ดี ทักษะด้านความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม ความประหยัดและความพอเพียง กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การเป็นคนมีความสุข สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 4 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ในการตัดสรและพบว่าบางองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน สามารถจัดเข้าอยู่ในกลุ่มเดียวกันแล้วตั้งชื่อใหม่ ได้องค์ประกอบด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นคนดี 2) การเป็นคนเก่ง 3) การเป็นคนที่มีความสุข แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการวัดของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

จากภาพประกอบ 4 แสดงรูปแบบการวัดด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การเป็นคนดี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 216) ได้ให้ความหมายของคำว่า คนดี หมายถึง คนที่มีคุณความดี คนที่มีคุณธรรม

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 36) กล่าวว่า การเป็นคนดี หมายถึง คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ پاکเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ

รจรินทร์ ผลนา (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การเป็นคนดี หมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความประหยัด ความเคารพ ความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความร่วมมือ มีคุณธรรมจริยธรรม ความกตัญญูกตเวทิตะ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ใฝ่เรียนรู้ ความละเอียดรอบคอบต่อการทำผิด ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะและความเป็นประชาธิปไตย

อดิศร บาลโสง (2564, หน้า 469) กล่าวว่า การเป็นคนดี หมายถึง บุคคลที่ประพฤติปฏิบัติ มีและแสดงพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาได้ต่อการกระทำที่บุคคลมีต่อตนเองและบุคคลอื่น โดยพิจารณาจากบริบทด้านเวลา สถานที่ และด้านบุคคล และมีความครอบคลุมลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ตนเองและบุคคลอื่น 2) สร้างประโยชน์เพื่อให้บุคคลอื่นพึงพอใจโดยตนเองไม่เดือดร้อน 3) สร้างประโยชน์และความพึงพอใจแก่ตนเองโดยบุคคลอื่นไม่เดือดร้อน 4) สร้างความพึงพอใจแก่ตนเองและบุคคลอื่น

จากความหมายของการเป็นคนดีที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การเป็นคนดี หมายถึง บุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ พฤติกรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางความคิดและจิตใจ

2. การเป็นคนเก่ง

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 36) กล่าวว่า การเป็นคนเก่ง หมายถึง คนที่มีสมรรถนะสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง หรือรอบด้าน มีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้

ธิดารัตน์ จันทะโก (2556, หน้า 5) กล่าวว่า การเป็นคนเก่ง หมายถึง คุณลักษณะในตัวของนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถของนักเรียนในด้านการรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการใช้ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา และด้านการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยการใช้ทักษะการจัดการ ทักษะการวิเคราะห์ตนเองและทักษะการเข้าใจตนเองและผู้อื่น

สันติชัย อินทรอ่อน (2559, หน้า 16) กล่าวว่า คนเก่ง หมายถึง บุคคลที่มีความพิเศษหรือโดดเด่นเหนือกว่าบุคคลอื่น โดยสิ่งที่มีความโดดเด่น คือ ผลการปฏิบัติงานในอดีตจนถึงปัจจุบัน และศักยภาพการทำงานเพื่ออนาคต ทั้งนี้ลักษณะโดดเด่นดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่องค์กรต้องการ

จรรยาจิรา สมะมะแอ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า คนเก่ง หมายถึง บุคคลที่มีสมรรถนะ คือ มีความรู้ (Knowledge: K) ทักษะ (Skills: S) และความสามารถ (Ability: A) หรือที่เรียกว่า (KSAs) มีคุณลักษณะที่โดดเด่นและมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป ทั้งในด้านความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) รวมทั้งด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ที่ยอดเยี่ยมเกินความคาดหวังหรือมาตรฐานที่องค์กรตั้งไว้ทั้งผลการปฏิบัติงานที่เห็นประจักษ์ในปัจจุบันและอดีต ตลอดจนศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ทำทลายขึ้นในอนาคต รวมถึงมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เป็นประโยชน์ต่องานและตรงตามความคาดหวังขององค์กร

ณัฐ ภูมิพัฒน์ศิริ (2561, หน้า 63) กล่าวว่า คนเก่ง หมายถึง ผู้ที่สามารถเรียนรู้และมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และพัฒนาสังคม โดยนำความรู้ใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาตัวเองและสังคม และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยวิธีที่สันติซึ่งสามารถสะท้อนถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในระบบการศึกษาของไทย

จากความหมายของการเป็นคนเก่งที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การเป็นคนเก่ง หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการดำเนินชีวิต มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถเฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติ

3. การเป็นคนที่มีความสุข

กรมวิชาการ (2541, หน้า 56-63) กล่าวว่า การเป็นคนที่มีความสุข หมายถึง สุขกาย คือภาวะที่ปราศจากโรคภัยทั้งหลาย ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และสุขใจ คือ การรู้จักตนเองเป็นอย่างดี ยอมรับข้อบกพร่องที่ตนมี มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีอารมณ์แจ่มใส จิตใจมั่นคง ไม่มีความวิตกกังวล และความตึงเครียดมองโลกในแง่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งหาความสุขจากสิ่งแวดล้อมได้ดี

ปาริชาติ โนนสุภา (2555, หน้า 36) กล่าวว่า การเป็นคนที่มีความสุข หมายถึง คนที่มีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ ร่างกายแข็งแรง ร่าเริง แจ่มใส จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

ธิดารัตน์ จันทะโก (2556, หน้า 5) กล่าวว่า การเป็นคนที่มีความสุข หมายถึง คุณลักษณะในตัวของนักเรียนเกี่ยวกับความรู้สึในด้านสุขกายโดยการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและด้านสุขใจโดยการมีอารมณ์แจ่มใสไม่ตึงเครียด การภูมิใจในตนเอง การมองโลกในแง่ดีและสามารถดำเนินชีวิตของตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศิริวรรณ พิริยคุณธร (2559, หน้า 152) กล่าวว่า คนที่มีความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย มีความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต รู้จักปรับใจ และมีความสุขสงบทางใจ รื่นเริงเบิกบาน

จากความหมายของการเป็นคนที่มีความสุขที่กล่าวมา สรุปได้ว่า
 การเป็นคนที่มีความสุข หมายถึง บุคคลที่มีสุขภาวะทางกายและทางใจที่ดี มีสุขภาพ
 ที่แข็งแรงไร้โรคภัย จิตใจ อารมณ์แจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคล
 อื่นได้และสามารถปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้
 ของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ของ นักเรียน	การเป็นคนดี	บุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างมี คุณภาพ แสดงออกทาง พฤติกรรมเป็นที่ยอมรับ ของสังคม ทั้งทางกาย ทาง วาจา ทางความคิดและ จิตใจ	1. การแสดงออกทางกาย 2. การแสดงออกทางวาจา 3. การแสดงออกทาง ความคิดและจิตใจ
	การเป็นคนเก่ง	บุคคลที่มีสมรรถนะในการ ดำเนินชีวิต มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ เฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน รวมถึงมี ทักษะที่จำเป็นต่อการ พัฒนาตนเอง สังคมและ ประเทศชาติ	1. การเป็นคนที่มีความรู้ดี 2. การมีทักษะด้านต่างๆ 3. ความสามารถในการ แก้ปัญหา
	การเป็นคนที่มี ความสุข	บุคคลที่มีสุขภาวะทางกาย และทางใจที่ดี การมี สุขภาพที่แข็งแรงไร้โรคภัย จิตใจ อารมณ์แจ่มใส มอง โลกในแง่ดี สามารถดำเนิน ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้ และสามารถปรับตัวได้เท่า ทันการเปลี่ยนแปลง	1. การมีสุขภาพร่างกาย ที่แข็งแรง 2. การรู้จักและเข้าใจตนเอง 3. การมองโลกในแง่ดี 4. ความสามารถในการใช้ ชีวิตร่วมกับผู้อื่น 5. ความสามารถในการ ปรับตัวให้ทันยุคทันสมัย

3. ความพึงพอใจของครูและบุคลากร

3.1 ความหมายของความพึงพอใจของบุคลากร

Sammons, Hillman and Mortimore (1955, p. 119) ได้กล่าวถึงการสร้างความพึงพอใจของครูและบุคลากรว่า คือ การให้ความเป็นธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษ มีการชี้แจงและให้ทราบผลการพัฒนาและปรับปรุง

Gibson (1979, p. 27) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้ว่า การที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่ช่วยจูงใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประการของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่า งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูงสามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าในผลสำเร็จของงาน

อังสนา เข้มไคร (2559, หน้า 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกและปฏิกิริยาตอบสนองในทางบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่เขาทำเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูและเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ได้แก่ ความก้าวหน้า ผลตอบแทน งานที่ได้รับมอบหมาย แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 37) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึก การมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การยอมรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร และมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

ทินกร ภาคนาม (2559, หน้า 165) ให้ความหมายของความพึงพอใจของบุคลากรว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการบริหารจัดการโรงเรียนจนเป็นที่พึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความรักความผูกพันต่อศิษย์ เพื่อนร่วมงาน โรงเรียน และชุมชน

นฤมล เจริญพรสกุล (2561, หน้า 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคลากรทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน

อัจฉรา ใจก้อนแก้ว (2562, หน้า 15) ให้ความหมายของความพึงพอใจของครูว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียน โรงเรียนมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานส่งผลให้ครูทำให้งานสำเร็จ

บุศรา ปุณรีบุรณ์ (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรว่า หมายถึง ความรู้สึกการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองความมั่นคงในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดกำลังใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูและบุคลากร หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกในทางที่ดีต่องานที่ทำ มีความสุขในงานที่กำลังปฏิบัติ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

Glimmer (1971, pp. 279–283) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1) ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้า หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงานเพราะองค์ประกอบนี้มาก

2) การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ และพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3) ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มีความรู้มากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4) บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียงรายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6) ค่าจ้างหรือรายได้ จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

7) ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน

ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8) ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากราชการ บริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วยความต้องการด้านรายได้ ค่าตอบแทนที่เป็นเงินหรือสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูและบุคลากร

Blum and Naylor (1968, p. 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ค่าจ้าง 2) สถานการณ์โอกาสความก้าวหน้า 3) ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา 4) ความเหมาะสมของปริมาณงาน

French (1982, pp. 88-91) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ 1) ความมั่นคงในอาชีพ 2) เงินเดือนหรือค่าจ้าง 3) การบังคับบัญชาของผู้บริหาร 4) สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ 5) สุขภาพการทำงาน 6) มีโอกาสก้าวหน้า 7) เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

สุพิชญา อรุณเคนทรเนตร (2553, หน้า 5-6) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ความสำเร็จของงาน 5) ความมั่นคงในงาน

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 60) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูและบุคลากร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3) ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา 4) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ 5) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ทินกร ภาคนาม (2558, หน้า 165) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูและบุคลากร ได้แก่ 1) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) เงินเดือน ค่าตอบแทน 3)สวัสดิการ 4) การพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรม 5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 6) ความรักความผูกพันต่อศิษย์ เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนและชุมชน

สุริยา จันทร์พิมล (2560, หน้า 30) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูและบุคลากร ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอคำปรึกษา 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 6) ด้านนโยบายและการบริหารการจัดการบริหารงานของโรงเรียน 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านเงินเดือน 9) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 10) ด้านสภาพของการทำงาน

นฤมล เจริญพรสกุล (2561, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูและบุคลากร ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน 2) การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3) ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา 4) เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ 5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ทรัพย์หิรัญ จันทร์กัษ (2561, หน้า 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจของครู ได้แก่ 1) ความมั่นคง ปลอดภัย และความก้าวหน้าในงาน 2) ค่าจ้างผลตอบแทน สวัสดิการ 3) ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องาน 4) การภูมิใจ 5) สภาพแวดล้อมการทำงาน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 37) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจของครูและบุคลากร ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

และพัฒนาดน 3) การยอมรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4) การทำงานของ
ผู้บริหาร 5) เจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

วุฒิชัย โกะชะชัย (2564, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
ความพึงพอใจของครูและบุคลากร ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ
3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5) เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล
6) สภาพการทำงาน

จากทัศนะต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย
ของความพึงพอใจของครูและบุคลากร ได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจของครูและบุคลากร

นักการศึกษา องค์ประกอบ	1. Blum and Naylor (1968)	2. French (1982)	3. สุพิชญ์ อรรถนทร์เนตร (2553)	4. ปาริชาติ ไชยสุภา (2555)	5. ทินกร ภาคนาม (2558)	6. สุริยา จันทร์พิมล (2560)	7. นฤมล เจริญพรสกุล (2561)	8. ทวีทรัพย์ธีรภูมิ จันทรักษ์ (2561)	9. สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	10. วุฒิชัย โกะชะชัย (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	✓										9	100	✓
- ค่าจ้าง													
- เงินเดือนหรือค่าจ้าง		✓											
- เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ				✓									
- เงินเดือน ค่าตอบแทน					✓		✓						
- ด้านเงินเดือน						✓							
- ค่าจ้าง ผลตอบแทน								✓					
สวัสดิการ													
- ค่าตอบแทน									✓				
- เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล										✓			
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80	✓

ตาราง 6 (ต่อ)

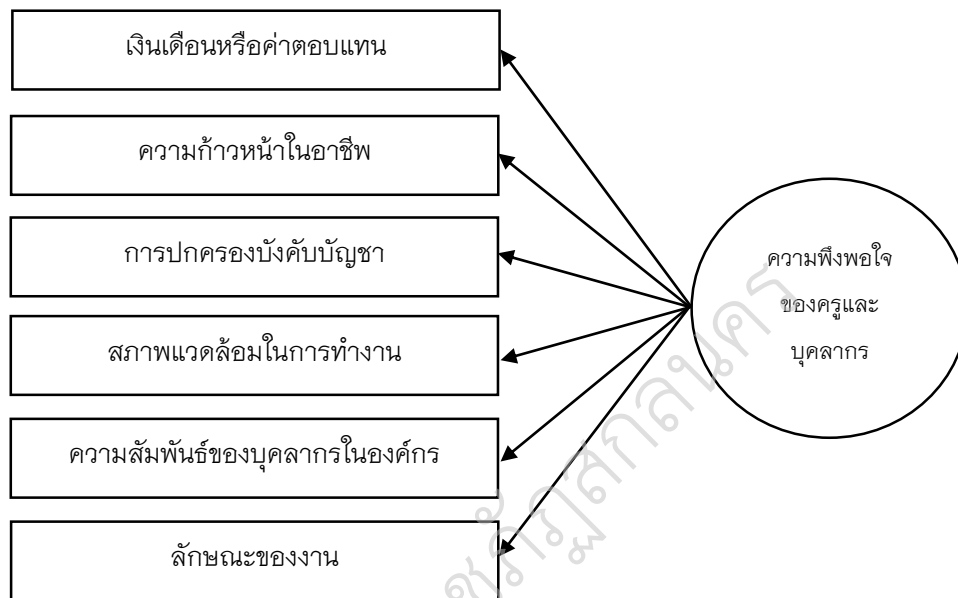
องค์ประกอบ	นักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
	1. Blum and Naylor (1968)	2. French (1982)	3. สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร (2553)	4. ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555)	5. ทิณกร ภาคนาม (2558)	6. สุริยา จันทร์พิมล (2560)	7. นฤมล เจริญพรสกุล (2561)	8. ทรัพย์ศิริ ทรัพย์รักษ์ (2561)	9. สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	10. วุฒิชัย โมตะชัย (2564)			
3. การปกครองบังคับบัญชา											8	80	✓
- ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	✓												
- การบังคับบัญชาของผู้บริหาร		✓											
- ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา				✓			✓						
- การพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมเป็นธรรม					✓								
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา						✓							
- การจงใจของผู้บังคับบัญชา								✓					
- การทำงานของผู้บริหาร									✓				
4. ลักษณะของงาน		✓	✓			✓				✓	5	50	✓
- ลักษณะของงาน													
- ความเหมาะสมของงาน	✓												
5. ความมั่นคงในอาชีพ		✓	✓								2	20	
6. การได้รับเกียรติ		✓				✓			✓		4	40	
- การได้รับเกียรติ													
- การได้รับการยอมรับ										✓			
7. สวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน		✓			✓						2	20	
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70	✓
9. ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร			✓	✓	✓	✓	✓		✓		6	60	✓

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ \ นักการศึกษา	1. Blum and Naylor (1968)	2. French (1982)	3. สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร (2553)	4. ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555)	5. ทินกร ภาคนาม (2558)	6. สุริยา จันทร์พิมล (2560)	7. นฤมล เจริญพรสกุล (2561)	8. ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ (2561)	9. สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	10. วุฒิชัย โปะตะชัย (2564)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
10. ความสำเร็จของงาน			✓			✓				✓	3	30	
11. ความรับผิดชอบ						✓					3	30	
- ความรับผิดชอบ													
- ทักษะที่มีต่องาน								✓	✓				
12. นโยบายและการบริหารจัดการ						✓					1	10	
รวม	4	7	5	5	6	10	5	5	5	6			

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากร พบว่ามีจำนวน 12 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่าบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงรวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกันเช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ เงินเดือนค่าตอบแทน ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม เป็นธรรม ด้านการปกครองบังคับบัญชา การจูงใจของผู้บังคับบัญชา การทำงานของผู้บริหาร กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของงาน ความเหมาะสมของงาน กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ลักษณะของงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ในการคัดสรร ได้องค์ประกอบด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากร 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร 6) ลักษณะของงาน แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้
ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการวัดของความพึงพอใจของครูและบุคลากร

จากภาพประกอบ 5 แสดงรูปแบบการวัดด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากรที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน

Herzberg (1959, pp. 113–115) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

ประภาพร พุกษะศรี (2557, หน้า 6) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินที่องค์กรจ่ายได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอน จะเท่ากันหรือเหมือนกันสำหรับช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

จรรจิริา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 9) กล่าวว่า ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ได้รับ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจ

วุฒิชัย โภคะชัย (2564, หน้า 11) กล่าวว่า เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง หมายถึง รายได้ประจำที่ครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ ค่าสวัสดิการต่าง ๆ การที่ได้รับเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านการศึกษานูตร และที่พักอาศัย

จากความหมายของเงินเดือนและผลตอบแทนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับสมำเสมอเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนและขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ความรู้ ความสามารถ รวมถึงผลประกอบการของหน่วยงาน

2. ความก้าวหน้าในอาชีพ

Herzberg (1959, pp. 113–115) กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพว่า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

จรรจิริา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นอย่างน่าพอใจ การได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อและงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปาริฉัตร ตู่ดำ (2557, หน้า 28–29) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งแท้จริงแล้วเป็นแค่ส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพคำศัพท์ที่ใช้อธิบายความก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลายคำไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในอาชีพ หรือความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าทางการบริหาร หรือผลลัพธ์ของงานซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกัน

วุฒิชัย โภคะชัย (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติและ การมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ

จากความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่บุคลากรจะได้รับผลประโยชน์ในด้าน การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาตนเอง ทางด้านวิชาชีพ

3. การปกครองบังคับบัญชา

Herzberg (1959, pp. 113–115) กล่าวถึงการปกครองบังคับบัญชาว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุม การปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

French (1982, pp. 88–91) กล่าวถึงการปกครองบังคับบัญชาว่า หมายถึง การใช้พลังเหนือผู้อื่นโดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งงานสำคัญ แต่เป็นการใช้พลัง ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ทินกร ภาคนาม (2558, หน้า 20) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หรือการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ในการพิจารณาให้โทษ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรืออำนาจในการตัดสินใจสั่งการ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และหลักการกระจายอำนาจในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 9) กล่าวถึงความหมายของ การปกครองบังคับบัญชาว่า หมายถึง ความสามารถผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ให้ดำเนินไปด้วยดี มีการมอบหมายงานตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน อย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560, หน้า 4) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมดูแลการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการปกครองบังคับบัญชาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ที่แสดงออกในการควบคุมการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสั่งการ การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำ คำปรึกษา การส่งเสริมพัฒนาด้วยใจเมตตา ยุติธรรม และมีความเท่าเทียม

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Glimmer (1971, pp. 279–283) กล่าวถึงความหมาย ของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศ สภาพที่ทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน วัสดุคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อความต้องการ การจัดสันหนากการ การจัดการเรื่องอาหาร และการพยาบาล รวมถึงชั่วโมงการทำงาน

สุพิชญา อรุณเคนทรเนตร (2553, หน้า 5) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม ในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพของสถานที่ ได้แก่ อาคาร สถานที่ตั้ง แสงสว่าง อุณหภูมิในห้องทำงาน ความกว้างขวางของห้องทำงาน มีความเหมาะสม ความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ซึ่งเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน

รุ่งกานต์ เทิดเกียรติกุล (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย ของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ครบครันต่อการปฏิบัติงานและมีแสงสว่างเพียงพอ มีความสะอาดและเป็นระเบียบ

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560, หน้า 4) กล่าวถึงสภาพแวดล้อม ในการทำงานว่า หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงาน อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในกองร้อย ความพร้อมของอาวุธยุทโธปกรณ์รวมถึง ระยะเวลาการพักของพนักงาน

สุกริน ทวีสุต (2562, หน้า 25) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานทั้งในด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

วุฒิชัย โภคะชัย (2564, หน้า 11) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีและมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ส่งเสริมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและการใช้ชีวิตขณะทำงาน ความพร้อมและทันสมัยของเครื่องมือที่ใช้ทำงาน รวมถึงความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

5. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

Herzberg (1959, pp. 113–115) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

สุพิชญา อรุณเศรษฐนตร (2553, หน้า 5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ความมีน้ำใจไมตรี ความสามัคคี ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงานของผู้บังคับบัญชาหรือกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการได้รับความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานในการติดต่อประสานงาน

รุ่งกานต์ เทอดเกียรติกุล (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ในสถานที่ทำงานทั้งในหน่วยงานเดียวกันและนอกหน่วยงาน ทั้งการให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน

นันทพร ทองลัม (2563, หน้า 5) กล่าวถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยน ช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน และบทบาทในที่ทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก มีความเข้าอกเข้าใจกันและกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความรัก ความสามัคคีและทำงานเป็นทีม

6. ลักษณะของงาน

Herzberg (1959, pp.113–115) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำหายความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

Gilmer (1967, pp. 380–384) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละ ประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไปลักษณะของงาน นับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลใดทำงานตรงความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร (2553, หน้า 5) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน โดยเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ปริมาณงาน การปฏิบัติงานตามคำสั่ง ความชัดเจนในการแบ่งงานตามกลุ่มงาน รวมทั้งการได้รวมแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

สิริกร กุ่มภักดี (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถให้อยากปฏิบัติมีความยากง่าย ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงความอิสระในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของลักษณะของงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ

ความรู้ ความสามารถ ตรงกับความถนัด มีความท้าทาย ส่งเสริมการใช้ความคิด
สร้างสรรค์ในการทำงาน มีปริมาณของงานไม่มากหรือน้อยไป ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ
ของบุคลากร

ตาราง 7 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้
ของความพึงพอใจของครูและบุคลากร

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความพึงพอใจ ของครูและ บุคลากร	เงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน	เงินหรือค่าตอบแทนหรือ ผลประโยชน์ที่ได้รับสม่าเสมอ เป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอน และขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ความรู้ ความสามารถ รวมถึงผล ประกอบการของหน่วยงาน	1. ครูมีความพึงพอใจกับ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 2. ครูได้รับสวัสดิการอื่นที่ นอกเหนือจากเงินเดือน 3. การเลื่อนเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนมีความ ยุติธรรม
	ความก้าวหน้า ในอาชีพ	โอกาสที่บุคลากรจะได้รับ ผลประโยชน์ในด้านการเลื่อน ตำแหน่งหรือได้รับเงินเดือน ในระดับสูงขึ้น รวมถึงการได้รับ การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ	1. การส่งเสริมให้ได้รับการ พัฒนาทางวิชาชีพที่สูงขึ้น 2. การส่งเสริมพัฒนาให้ เลื่อนหรือปรับเปลี่ยน ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. การส่งเสริมให้มี เงินเดือนหรือวิทยฐานะ สูงขึ้น

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	การปกครอง บังคับบัญชา	ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาที่แสดงออก ในการคอยควบคุม การดำเนินงานของผู้ใต้บังคับ บัญชาด้วยการสั่งการ การมอบหมายงาน การให้ คำแนะนำ คำปรึกษา การส่งเสริมพัฒนาด้วยความ ใจเมตตา ยุติธรรมและมีความ เท่าเทียม	1. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การทำงาน อย่างสม่ำเสมอ 2. ผู้บริหารมอบหมายงาน ได้เหมาะสมกับ ความสามารถและกระจาย อำนาจอย่างเหมาะสม 3. ผู้บริหารยินดีให้ คำปรึกษาและคำแนะนำ ในการทำงาน 4. ผู้บริหารมีความยุติธรรม และเท่าเทียม
	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ ที่ส่งเสริมในการทำงาน ไม่ว่า จะเป็นอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการ ทำงานและการใช้ชีวิตขณะ ทำงาน ความพร้อมและ ทันสมัยของเครื่องมือที่ใช้ ทำงาน รวมถึงความปลอดภัย ของสถานที่ทำงาน	1. มีอาคารสถานที่เพียงพอ ในการทำงาน 2. มีเครื่องมือและ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน 3. มีเครื่องอำนวยความสะดวก ในการดำรงชีวิต ขณะอยู่ที่ทำงาน 4. สถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัย

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	พฤติกรรมของบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก มีความเข้าอกเข้าใจกันและกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความรักความสามัคคีและทำงานเป็นทีม	1. บุคลากรมีความเข้าอกเข้าใจกัน 2. มีการพึ่งพาอาศัยและให้การช่วยเหลือกัน 3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการทำงาน 4. มีความสามัคคีและร่วมกันทำงานเป็นทีม
	ลักษณะของงาน	คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความถนัด มีความท้าทาย ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีปริมาณของงานไม่มากหรือน้อยไป ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร	1. เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร 2. บุคลากรมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย 3. งานที่มอบหมายมีความน่าสนใจ ท้าทาย กระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ 4. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม

4. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

4.1 ความหมายของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

Mott (1972, p. 23) กล่าวถึงการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ในโรงเรียนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน เพราะสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีโดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการ ความสะดวกในการปฏิบัติงานและให้ความดูแลเอาใจใส่ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยน

การดำเนินงานด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

Gibson et al. (1979, p. 53) กล่าวถึงการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งพยายามเพิ่มพูนสมรรถนะแก่องค์การ ด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องกระทำอย่างมีแบบแผน อันได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน การปรับเปลี่ยนเป้าหมาย บทบาทและหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้การพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระบบย่อยขององค์การให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนว่า หมายถึง ครูสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จรรจิรา เกตุรุ่ง (2559, หน้า 10) กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า ทันสมัย ทันกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

ทินกร ภาคนาม (2559, หน้า 163) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการร่วมกันพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งพิจารณาจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น ยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 34) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการดำเนินงาน กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิวัฒนาการของเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และปรับปรุงตัวเพื่อให้อยู่ได้ในโลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 69) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการดำเนินงาน กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิวัฒนาการของเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม และการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร และคณะครูในการปรับตัวด้วยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสถานศึกษาทั้งในด้านกายภาพ การบริหารจัดการและกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีความก้าวหน้าเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติและโลก

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

จากความหมายของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น เมื่อศึกษาจากงานวิจัย ตำรา และเอกสารทางวิชาการจะพบว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนนั้น มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานของครูและบุคลากร ดังที่ อธิพิพล พลเยี่ยมหาญ (2562, หน้า 53) ได้กล่าวว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านสังคม ในส่วนทางด้านสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน นั้นมีทั้งทางด้านสังคมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียนที่จะมีการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการพัฒนาภารกิจงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และ ทางด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี

แหล่งค้นคว้าต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแบ่งองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนออกเป็น 3 อย่าง ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางวิชาการ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม สอดคล้องกับ Mott (1992, p. 9) ได้กล่าวถึงการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรงทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความจริงก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอน อย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และส่งเสริมพัฒนาภายในโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไม่ได้หมายความว่าเพียงการปรับเปลี่ยนบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่รวมถึง

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย
ต่อครู บุคลากรและนักเรียนด้วย

4.3 องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

Mott (1972, p. 97) กล่าวถึงองค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ 1) การบริหาร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) นวัตกรรม 4) อาคารสถานที่

Hoy & Miskel (1980, pp. 384–397) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนการสอน 2) ด้านสื่อและนวัตกรรม 3) อาคาร สถานที่ 4) รูปแบบการบริหาร

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 216) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านงานวิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4) วิธีการบริหาร

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ 1) นวัตกรรม 2) การปรับการเรียนการสอน 3) การปรับวิธีการบริหาร 4) การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์

สุระนิต สุระสังข์ (2554, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ 1) การบริหาร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) หลักสูตร 4) สื่อและนวัตกรรม

ทินกร ภาคนาม (2558, หน้า 25–26) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนว่า ประกอบด้วย 1) วิธีการบริหาร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) นวัตกรรม

นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ 1) เทคโนโลยี 2) การบริหารจัดการ 3) การจัดการเรียนการสอน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ 1) กระบวนการบริหาร 2) กระบวนการเรียนการสอน

ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 125) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) หลักสูตร 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยี

นิรันดร์ สุโตด (2561, หน้า 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วย 1) รูปแบบการบริหาร 2) รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตาราง 8

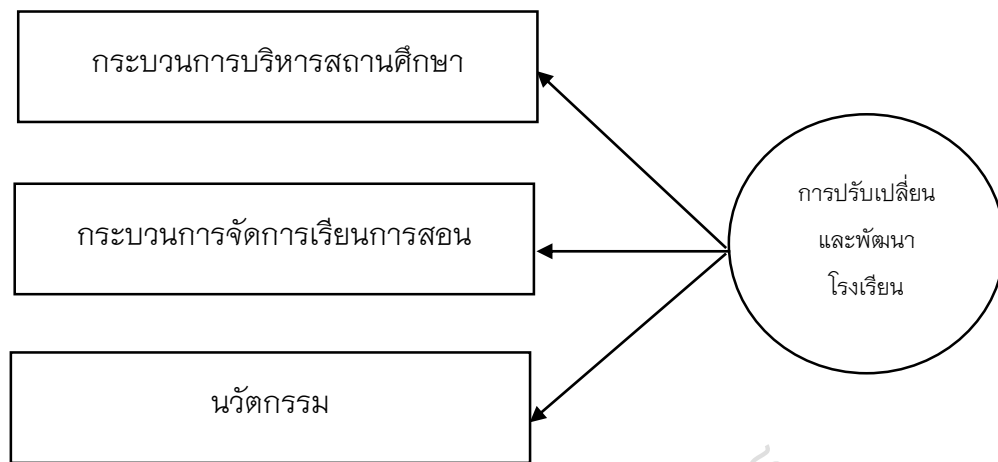
ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

องค์ประกอบ \ นักการศึกษา	1. Mott (1972)	2. Hoy & Miskel (1980)	3. ภารดี อนันต์นาคี (2553)	4. พระมหาสมพร สุริโย (2553)	5. สุระนิต สุระสังข์ (2554)	6. ทิพนกร ภาคนาม (2558)	7. นพทกร อรุณโม (2559)	8. สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	9. ปวีณา ศรีนาราง (2561)	10. นิรันดร์ สุโตด (2561)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. กระบวนการบริหาร													
- กระบวนการบริหาร								✓					
- วิธีบริหาร			✓	✓		✓					10	100	✓
- การบริหาร	✓				✓								
- การบริหารจัดการ							✓		✓				
- รูปแบบการบริหาร		✓								✓			
2. กระบวนการเรียนการสอน													
- กระบวนการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		10	100	✓
- การจัดการเรียนการสอน					✓	✓							
- รูปแบบการจัดการเรียนการสอน										✓			
3. อาคารสถานที่	✓	✓									2	20	
4. นวัตกรรม													
- นวัตกรรม	✓	✓		✓		✓			✓		7	70	✓
- สื่อ					✓								
- เทคโนโลยี							✓						

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักการศึกษา										องค์ประกอบที่คัดสรร		
	1. Mott (1972)	2. Hoy & Miskel (1980)	3. ภารดี อดัมส์นาวิ (2553)	4. พระมหาสมพร สุริโย (2553)	5. สุวณิศา สุระสังข์ (2554)	6. ทินกร ภาคนาม (2558)	7. นนทกร อรุณโม (2559)	8. สุทธิชัย นาตะอินทร์ (2561)	9. ปวีณา ศรีนาราย (2561)	10. นิรันดร์ สุโดด (2561)		ควาเมธี	ร้อยละ
5. ด้านงานวิชาการ			✓								1	10	
6. หลักสูตร					✓				✓		2	20	
7. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของครู			✓								1	10	
8. การปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์				✓							1	10	
รวม	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2			

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่ามีจำนวน 8 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่าบางองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงได้รวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เช่น การบริหาร วิธีการบริหาร การบริหารจัดการ กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน รูปแบบการจัดการเรียนการสอน กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอน และนับความถี่ที่ได้ในแต่ละองค์ประกอบรวมกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 5 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการบริหาร สถานศึกษา 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านนวัตกรรม แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการวัดของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

จากภาพประกอบ 6 แสดงรูปแบบการวัดด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กระบวนการบริหารสถานศึกษา

Campbell (1971, p. 22) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Hoy and Miskel. (2001, pp. 437–438) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์การ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

อรุณี ทองนพคุณ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถเจตคติพฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมในด้านสังคมการเมืองเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

ทวีศักดิ์ สมนอก (2562, หน้า 26) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้และมีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

จากความหมายของกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมใดๆ ในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เทคนิค วิธีการ หลักการ ทฤษฎีต่างๆ และทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอน

Good (1975, p. 588) ได้อธิบายความหมายของกระบวนการจัดการเรียนรู่ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

Hills (1982, p. 266) ให้คำจำกัดความของกระบวนการจัดการเรียนรู่ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู คือกระบวนการให้การศึกษากับผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

Moore (1992, p. 4) ได้ให้ความหมายของกระบวนการจัดการเรียนรู่ว่า การจัดการเรียนรู คือพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่พยายามช่วยให้บุคคลอื่นได้เกิดการพัฒนาตนในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ

ทิศนา แคมมณี (2545, หน้า 26) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยการจัดการเรียนการสอนจะเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

ธนวัฒน์ มวกเหล็ก (2554, หน้า 13) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมและประสบการณ์รวมถึงการจัดสื่อการเรียนการสอน ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ กระบวนการจัดการเรียนการสอนควรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์ เนื้อหาวิชาและลักษณะของผู้เรียน

รังสิยา นรินทร์ (2562, หน้า 63) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบกระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง โดยนำเอาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ วิธีสอน กิจกรรม เทคนิคการสอน และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ มาเป็นส่วนประกอบ เพื่อให้เกิดกระบวนการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การให้การศึกษากับบุคคลโดยการจัดประสบการณ์ การอบรมสั่งสอน ผ่านการจัดกิจกรรม สื่อการเรียนการสอน ซึ่งครูต้องนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีสอน หรือวิธีการต่างๆ มาใช้เพื่อให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

3. นวัตกรรม

ปราณธีร์ รังแก้ว (2555, หน้า 10) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติหรือพฤติกรรมซึ่งคนกลุ่มหนึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่ โดยมีขบวนการ นำเสนอสิ่งใหม่สู่สังคมจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนระบบ ค่านิยมเดิมๆ ในสังคมและเกิดการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติที่ทำอยู่เดิมให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีมาท่อนให้เกิดคุณค่า และประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 610) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า การกระทำหรือสิ่งที่ทำใหม่หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรือ อุปกรณ์

ประทุมทอง นิมพลี (2559, หน้า 11) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ๆ อาจเป็นแนวความคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน

หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้

มิ่งขวัญ บุญรอด (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า การทำสิ่งใหม่ขึ้นมาจากความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจสังคมและประเทศชาติ

จากความหมายของนวัตกรรมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์ แนวความคิด วิธีการใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการดัดแปลง หรือปรับปรุงพัฒนาของเดิมที่มีอยู่แล้ว ไปใช้ในการทำงานให้เกิดความสะดวก มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 9 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้
ของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน	กระบวนการ บริหารสถานศึกษา	การดำเนินการกิจกรรม ใดๆ ในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เทคนิค วิธีการ หลักการ ทฤษฎีต่างๆ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้	1. ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการ อย่างเป็นขั้นตอน 2. ผู้บริหารดำเนินงาน ตามขั้นตอนที่กำหนด 3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารมีการสรุปผล ทบทวนกระบวนการ ดำเนินการและมีแนว ทางการพัฒนาอย่างเป็น ระบบ 5. การใช้ทรัพยากร ที่มีอย่างคุ้มค่าและ เกิดประสิทธิผล

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	กระบวนการจัดการเรียนรู้	การให้การศึกษากับบุคคลโดยการจัดประสบการณ์ การอบรมสั่งสอน ผ่านการจัดกิจกรรม สื่อการเรียนการสอน ซึ่งครูต้องนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีวิธีสอน หรือวิธีการต่างๆ มาใช้เพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ	1. การวิเคราะห์หลักสูตร 2. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4. การใช้สื่อ อุปกรณ์ และวิธีสอนที่หลากหลาย 5. การวัดและประเมินผล
	นวัตกรรม	การนำสิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์ แนวความคิด วิธีการใหม่ๆ ซึ่งรวมถึงการดัดแปลงหรือปรับปรุงพัฒนาของเดิมที่มีอยู่แล้ว นำมาใช้ในการทำงานให้เกิดความสะดวก มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	1. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา 2. การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการบริหารและการจัดการเรียนการสอน 3. สถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice)

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำว่า Servant leadership มีผู้แปลเป็นภาษาไทยหลายชื่อ เช่น ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำการให้บริการ ภาวะผู้นำนักบริการ แต่งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

Greenleaf (2002, p. 13) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ว่า หมายถึง การปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายให้บริการเป็นอันดับแรกจากนั้นจึงนำซึ่งการนำเป็นผลพวงจากการให้บริการแก่ผู้อื่นและองค์การ ผู้นำที่เป็นผู้ให้บริการ อาจมีภาวะผู้นำตามตำแหน่งหรือไม่ก็ได้ โดยภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจะกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล การฟัง และการใช้อำนาจทางศีลธรรมและการเสริมพลังอำนาจ

Daft (2002, p. 371) ได้ให้ความหมายผู้นำแบบใฝ่บริการไว้ว่า เป็นผู้นำแบบกลับจากบนเป็นล่าง โดยผู้นำแบบผู้รับใช้จะมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของผู้นำแบบผู้รับใช้ คือการช่วยผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

Yukl (2002, p. 404) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ว่าเป็นการแสดงถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตามทั้งในด้านการบำรุงทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตามเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น จลาคติขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น

Page and Wong (2003, p. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การรับใช้ให้บริการผู้อื่น โดยเป็นการลงทุนด้วยการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้อื่น เพื่อผลกำไรด้านการประสบความสำเร็จในงานและการบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

Laub (2003, p. 160) ให้คำจำกัดความของ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการว่า หมายถึง การเข้าใจและการปฏิบัติ ซึ่งถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปฏิบัติอย่าง

ตรงไปตรงมา แสดงภาวะผู้นำเพื่อความต้องการของผู้อื่นและเพื่อการกระจายอำนาจ และสถานภาพแก้ความต้องการที่มีร่วมกันของคนแต่ละคน

Spears (2004, pp. 3-4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นการทำตนให้เป็นประโยชน์ (being useful) และการทำตนให้เป็นทรัพยากร (being a resource) ความรับผิดชอบของผู้นำคือการทำให้แน่ใจว่าผู้ร่วมงานและผู้ตามจะมีทรัพยากรที่จำเป็น เน้นการบรรลุวัตถุประสงค์ และทรัพยากรที่ว่ำนั่นก็คือผู้นำนั่นเอง ผู้นำจะมองว่าตนเองเป็น ทรัพยากร เป็นผู้บริการ ซึ่งผู้นำต้องบริการ ต้องสร้างชุมชน นำทางที่จะสามารถปฏิบัติได้ เพื่อบรรลุเป้าหมายและเพื่อผลลัพธ์ที่ทุกคนจะได้รับร่วมกัน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง พฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานเพื่อตอบสนอง ความต้องการโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมอบอำนาจ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ แบบไฟบริการ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงานและผู้ตาม เป็นอันดับแรก มองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม รวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ

ปองภพ ภูจอมจิต (2555, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ แบบไฟบริการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารที่ปฏิบัติตนด้วยการให้บริการเพื่อนร่วมงานหรือผู้ตามโดยถือเอา ความต้องการของผู้อื่นเหนือผลประโยชน์ของตนเอง คอยช่วยเหลือให้โอกาสผู้อื่นได้ พัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ บรรลุหน้าที่ที่จะรับผิดชอบในงาน ที่ตนทำมากขึ้น และมีความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชรินดา พิมพบุตร (2556, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งในการให้บริการเพื่อนร่วมงาน และสมาชิก เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ซึ่งถือความต้องการของเพื่อน ร่วมงานและสมาชิกอยู่เหนือผลประโยชน์ของตน ทั้งนี้โดยใช้อำนาจทางจริยธรรมกระตุ้น

ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

วารุณี อารจำปา (2558, หน้า 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในของบุคคลมีธรรมชาติมุ่งรับใช้ผู้ร่วมงานก่อน แล้วจึงเกิดจิตสำนึกที่จะนำ เน้นการมีศีลธรรมและจริยธรรม ยึดหลักความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตสำนึกของการรวมกลุ่ม มุ่งพัฒนาความเจริญของงานทั้งแก่ตนเอง และผู้ร่วมงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานจนมอบอำนาจแก่ผู้ร่วมงาน

ศิริวรรณ จันทร์ศรี (2558, หน้า 20) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำแบบไฟบริการว่า เป็นเรื่องของพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมั่นจะให้บริการหรือรับใช้เพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรกเหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยมีเป้าหมาย คือ ความสำเร็จของคนในองค์กรหรืองาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้น นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนโดยการให้บริการตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกด้วยความนอบน้อม ปราศจากการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และเสริมพลังอำนาจเพื่อสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง

คมกฤษ ประการะสังข์ (2559, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบไฟบริการว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากจิตใจที่มีความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น สามารถแสดงออกให้เห็นได้ผ่านการส่งเสริมคุณค่าและให้ความสำคัญของผู้อื่น สามารถเสียสละความต้องการหรือผลประโยชน์ของตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการทั้งทางกายและทางจิตใจ จัดหาโอกาสให้ผู้อื่นได้พัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้อื่นให้มีความพร้อมในการก้าวสู่การเป็นผู้นำด้วยความเต็มใจ

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม และคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกในการบริหารด้วยการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน ยอมเป็นผู้ตามในเบื้องต้น มีการกระจายอำนาจ ให้ความไว้วางใจ

ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ รวมถึงการสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

Daft (2002, p. 214) กล่าวว่า หลักของความอ่อนน้อมถ่อมตนเพื่อรับใช้ บริการผู้อื่นก่อนมีความสอดคล้องกับคุณธรรมส่วนหนึ่งของศาสนาต่างๆ เช่น สอดคล้อง กับคำสอนของพุทธศาสนาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติของภาวะผู้นำใฝ่บริการ เสียสละการให้ ในสิ่งที่ผู้ตามต้องการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับศาสนาคริสต์ที่กล่าวในเรื่องของความ สุขภาพ ดังคำอธิบายที่ว่าสืบเนื่องจากความเข้าใจว่ามนุษย์มีธรรมชาติที่อ่อนแอ เกิดจากผอง ชุติดิน ความสุขภาพหรือการถ่อมตน จึงเป็นการยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง ความสุขภาพ หมายถึง การยอมรับว่าพระเจ้าทรงเป็นนายเหนือชีวิต มนุษย์มีหน้าที่รับใช้ พระองค์และเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน พระเจ้าทรงยกย่องและเมตตาแก่ผู้ที่มีจิตใจสำนึกผิดและ ถ่อมตน ดังเช่น พระเยซูผู้เป็นข้ารับใช้ ไม่ได้เป็นฝ่ายให้ผู้อื่นรับใช้แต่มาเพื่อรับใช้ พระองค์ ทรงสอนบรรดาสาวกให้รับใช้เหมือนกับที่พระองค์ได้ทรงกระทำ โดยทรงล้างเท้าแก่สาวก ขณะที่รับประทานอาหารมื้อสุดท้าย แล้วสอนให้สาวกเหล่านั้นล้างเท้ากันและกัน พระองค์ สอนว่า ผู้ใดยกตัวขึ้นจะถูกเหยียดลง ผู้ใดถ่อมตัวลงจะถูกยกให้สูงขึ้น

ชรินดา พิมพ์บุตร (2556, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ มีความสำคัญอยู่ที่ผู้นำให้บริการและเห็นคุณค่าของผู้ตาม เพื่อบริการร่วมกัน หรือสมาชิก ที่เป็นผู้สร้างผลผลิตแก่องค์กรอย่างแท้จริงโดยไม่มีเงื่อนไข และบริการด้วยความเต็มใจ

วรวิรัตน์ เณลิมทอง (2559, หน้า 20) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ เป็นกฎธรรมชาติ เป็นหลักการที่ไม่เปลี่ยนแปลง แนวคิดของภาวะผู้นำแบบนี้เป็นแนวคิด พื้นฐานที่เกิดจากใจ ไม่ได้จากภายนอก และอำนาจของภาวะผู้นำใฝ่บริการจะมาจาก ภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นเรื่องของภายในสู่ภายนอก

กฤษณา พรหมชาติและสุวิทย์ ศรีโหม (2560, หน้า 17) อธิบายว่า ผู้นำที่ดี จำเป็นต่อการนำองค์กรเพื่อก้าวไปสู่อนาคตที่ดี ทั้งนี้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการก็เป็นบทบาท หนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นเหมือนที่ปรึกษา รับฟัง

ปัญหาเพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข มองการณ์ไกล มีความคิดไกลไปในอนาคต สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและนำพาองค์กร ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สามารถมีผลต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่น ให้มีโอกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณค่าชีวิตให้กับสังคม สำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ ภาวะผู้นำไฟบริการจะคอยกระตุ้นเตือนถึงความรับผิดชอบพื้นฐานในการให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอและจะคอยกระตุ้นเตือนให้มองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง แล้วผลลัพธ์ที่ได้นี้จะช่วยให้เพิ่มคุณค่าแก่บุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ หลังจากแนวคิดภาวะผู้นำไฟบริการมีบทบาทมากขึ้นจนถึงปัจจุบันจึงมีการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลายทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชนิดา คงสำราญ (2562, หน้า 42) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการว่า มีความสำคัญอย่างมากสำหรับผู้นำที่จะนำมาใช้ในการบริหารองค์กร ให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ดี เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะเป็นผู้นำด้วยหัวใจ ใช้การสร้างอิทธิพลทางใจต่อบุคลากร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความตระหนักว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้า และมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นหนึ่งในภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ เนื่องจากในปัจจุบันการบริหารได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญกับบทบาทผู้ตามมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ผู้นำต้องยอมเป็นผู้ตามในเบื้องต้น คอยห่วงใย ใส่ใจ สนับสนุนการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านการพัฒนางานและพัฒนาภาวะผู้นำ ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

Greenleaf (2002, pp. 21–61) กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟบริการเป็นแนวคิดในการมอบอำนาจ คุณภาพ การสร้างทีมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการซึ่งรวมอยู่ในปรัชญาของการบริหาร ซึ่งรูปแบบของภาวะผู้นำควรเน้นที่การให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อได้รับการบริการแล้วทำให้เขาเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ขึ้น ฉลาดมากขึ้น เป็นอิสระมากขึ้น เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น และกลายเป็นผู้ให้บริการผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่สำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) การฟัง (Listening) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 3) การเยียวยารักษา (Healing) 4) ความตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) การมีจิตบริการ (Stewardship) 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคนอื่น (Commitment to the growth of people) และ 10) การสร้างชุมชน (Building community)

Russell and Stone (2002, p. 146) ได้นำเสนอรูปแบบทางปฏิบัติของภาวะผู้นำแบบไฟบริการโดยภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความซื่อตรง (Honesty) 3) ความน่าไว้วางใจ (Trust) 4) การบริการ (Service) 5) การเป็นต้นแบบ (Modeling) 6) การบุกเบิก (Pioneering) 7) การเห็นคุณค่าของผู้อื่น (Appreciation of others) และ 8) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 9) ความสุจริต (Integrity)

Laub (2003, p. 3) จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) การแสดงตัวตนที่แท้จริง (Displays authenticity) 2) การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น (Values people) 3) การพัฒนาผู้อื่น (Develops people) 4) การสร้างสังคมชุมชน (Builds community) 5) การแสดงภาวะผู้นำ (Provides leadership) 6) การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ (Shares leadership)

Van Dierendonck & Nujten (2011, p. 251) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดและตรวจสอบหลายมิติเพื่อวัดระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้อำนาจ (Empowerment) 2) ความรับผิดชอบ (Accountability) 3) การอยู่เบื้องหลัง

(Standing back) 4) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) 5) การแสดงตัวตนตามความเป็นจริง (Authenticity) 6) ความกล้าหาญ (Courage) 7) การรู้จักให้อภัย (Forgiveness) 8) การมีจิตบริการ (Stewardship)

Christopher (2014, pp. 33–39) ได้ทดสอบทฤษฎีการเป็นผู้นำแบบไฟบริการที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนทางตะวันตกเฉียงใต้ของรัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ Christopher ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟบริการออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้ 1) การฟัง (Listening) 2) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) 3) การเยียวยารักษา (Healing) 4) ความตระหนัก (Awareness) 5) การโน้มน้าวใจ (Persuasion) 6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) 8) การมีจิตบริการ (Stewardship) 9) การเติบโต (Growth) 10) การสร้างสังคมชุมชน (Building Community)

Michiel Frederick (2017, p. 6) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความถูกต้อง (Authenticity) (2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) (3) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) (4) ความรับผิดชอบ (Accountability) (5) ความกล้าหาญ (Courage) (6) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) (7) ความซื่อสัตย์ (Integrity) (8) การฟัง (Listening)

ปองภพ ภูจอมจิตร (2555, หน้า 9) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้จำแนกองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ 1) การให้อำนาจ 2) การบริการ 3) ความตระหนักรู้ 4) ความอ่อนน้อมถ่อมตน

อรุณ พรหมจรรย์ (2555, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ได้แก่ 1) การรับรู้รับฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การกระตุ้นเยียวยา 4) มีความตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การมองการณ์ไกล 7) การสร้างมโนทัศน์ 8) การพิทักษ์รักษา 9) การมุ่งมั่นพัฒนาคน 10) การสร้างสรรค์ชุมชน

ธนพร วรรณกุล (2559, หน้า 10) ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริการ ได้ 10 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การบริการ 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน 4) การไว้วางใจได้ 5) การฟัง 6) การมีวิสัยทัศน์ 7) การเสียสละ
รักษา 8) การสร้างสังคมชุมชน 9) การดูแลรับผิดชอบ 10) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้อื่น

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาปัจจัย

เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
แบบไฟบริการที่สำคัญ 10 ประการได้แก่ 1) เป็นผู้ฟังที่ดี 2) การเข้าใจผู้อื่น 3) การกระตุ้น
และให้กำลังใจ 4) มีความตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมโนทัศน์ขององค์การ
7) การมองการณ์ไกล 8) มีจิตบริการ 9) มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร 10) สร้างสรรค์ชุมชน

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559, หน้า 10) กล่าวว่า องค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำแบบบริการ ประกอบด้วย 1) ตระหนักรู้อย่างชัดเจน 2) มีวิสัยทัศน์ยาวไกล
3) ไมตรีจิตมิตรสัมพันธ์ 4) ให้ความสำคัญการบริการ 5) ส่งผ่านพลังอำนาจสู่ระดับล่าง
6) ไว้วางใจกัน

กุลนันท์ อมรวิจิตร (2562, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยโปรแกรม
การพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของนักศึกษาฝึกงานในบริษัทจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสรุปว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่
1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การบริการ 3) ความอ่อนน้อม และ 4) ความตระหนักรู้

ชนิดา คงสำราญ (2562, หน้า 64) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบ
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ 10 คุณลักษณะ ซึ่งประกอบ
ไปด้วย 1) การรับฟัง 2) การเข้าใจผู้อื่นและเห็นคุณค่าผู้อื่น 3) การกระตุ้นและให้กำลังใจ
ผู้อื่น 4) ความตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมโนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล
8) การรับผิดชอบต่อผู้ดูแล 9) การมุ่งมั่นพัฒนาคน และ 10) การสร้างชุมชน

จากแนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่กล่าวมา
สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการได้ ดังตาราง 10

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักการศึกษา													องค์ประกอบที่คัดสรร		
	1. Greenleaf (2002)	2. Russell & Stone (2002)	3. Laub (2002)	4. Van Dierendonk & Nuijten (2011)	5. Christopher (2014)	6. Michiel Frederick (2017)	7. ปองภพ ภูจอมจิตร์ (2555)	8. อรุณ พรหมจรรย์ (2555)	9. ธนพร วรณกุล (2559)	10. เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559)	11. พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559)	12. กุลนันทน์ อมรฤทธิกรณ์ (2562)	13. ชมิศา คงสำราญ (2562)			
4. ความนอบน้อม อ่อนน้อมถ่อมตน (Humility)				✓		✓	✓		✓			✓		5	38.46	
5. ความตระหนักรู้ (Awareness)	✓				✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	61.54	✓
6. การเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น														10	76.92	✓
- การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น	✓				✓	✓		✓								
- การเห็นคุณค่าผู้อื่น		✓	✓										✓			
- การมีโมติริจิตมิตรสัมพันธ์											✓					
- การเข้าใจผู้อื่น										✓						
- การเป็นผู้ฟังที่ดี										✓						
- การรับรู้รับฟัง								✓								
- การฟัง	✓				✓	✓			✓				✓			

ตาราง 10 (ต่อ)

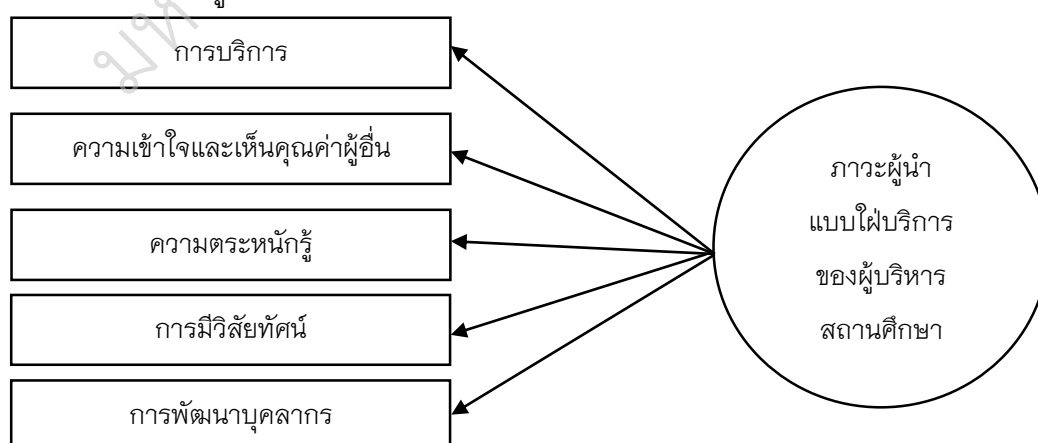
องค์ประกอบ	นักการศึกษา															
	1. Greenleaf (2002)	2. Russell & Stone (2002)	3. Laub (2002)	4. Van Dierendonk & Nuijten (2011)	5. Christopher (2014)	6. Michiel Frederick (2017)	7. ปองภพ ภูจอมจิตร์ (2555)	8. อรุณ พรหมจรรย์ (2555)	9. ธนพร วรรัตนกุล (2559)	10. เกียรติศักดิ์ แก้วมหาดชัย (2559)	11. พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล (2559)	12. กุลนันท์ อมรวิมลกรณ์ (2562)	13. ชนิดา คงสำราญ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
11. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)		✓				✓								2	15.38	
12. ความน่าไว้วางใจ (Trust)		✓							✓		✓			3	23.08	
13. ความกล้าหาญ (Courage)				✓		✓								3	23.08	
- การบุกเบิก		✓														
14. การแสดงตัวตนตามความเป็นจริง (Authenticity)			✓	✓		✓								3	23.08	
15. ความรับผิดชอบ (Accountability)				✓		✓			✓					3	23.08	

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักการศึกษา															
	1. Greenleaf (2002)	2. Russell & Stone (2002)	3. Laub (2002)	4. Van Dierendonk & Nuijten (2011)	5. Christopher (2014)	6. Michiel Frederick (2017)	7. ปองภาพ ภูจอมจิตร์ (2555)	8. อรุณ พรหมจรรย์ (2555)	9. ธนพร วรรณกุล (2559)	10. เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559)	11. พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัฒนากุล (2559)	12. กุลนันท์ อมรฤทธิกรณ์ (2562)	13. ชนิดา คงสำราญ (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสิน
16. การแสดงภาวะผู้นำ			✓											1	7.69	
17. การร่วมแบ่งปันภาวะผู้นำ			✓											1	7.69	
18. ความซื่อตรง		✓												1	7.69	
19. การอยู่เบื้องหลัง				✓										1	7.69	
20. การให้อภัย				✓										1	7.69	
21. การเป็นต้นแบบ		✓												1	7.69	
รวม	10	9	6	8	10	8	4	10	10	10	6	4	10			

จากตาราง 10 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 21 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่า บางองค์ประกอบ
 มีความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงได้รวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เช่น การบริการ
 การรับผิดชอบดูแล และการมีจิตบริการ กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การบริการ
 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้อื่น การเติบโต การสร้างสังคมชุมชน
 และการสร้างชุมชน กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การพัฒนาบุคลากร การเข้าอก
 เข้าใจผู้อื่น การเห็นคุณค่าผู้อื่น การมีโมติวิจิตมิตรสัมพันธ์ การเป็นผู้ฟังที่ดี การรับรู้รับฟัง
 และการฟัง กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น
 การมีวิสัยทัศน์ การสร้างมโนทัศน์ขององค์การ และการมองการณ์ไกล กำหนดเป็นชื่อ
 องค์ประกอบใหม่ว่า การมีวิสัยทัศน์ การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร การอุทิศตนพัฒนาผู้อื่น
 และการเติบโต กำหนดเป็นชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การพัฒนาบุคลากร สำหรับการวิจัย
 ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 7 ขึ้นไป
 หรือร้อยละ 50 ในการคัดสรรองค์ประกอบ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริการ (Service) 2) การเข้าใจและเห็น
 คุณค่าผู้อื่น (Empathy) 3) ความตระหนักรู้ (Awareness) 4) การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
 5) การพัฒนาบุคลากร (Personal development)

จากองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำแบบไฟบริการข้างต้นสามารถแสดงเป็น
 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการได้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
 สถานศึกษา

จากภาพประกอบ 7 แสดงรูปแบบการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3 องค์ประกอบย่อยและนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

3.1 การบริการ

3.1.1 ความหมายของการบริการ (Service)

Patterson (2003, pp.1-7) กล่าวว่า การบริการ หมายถึง ผู้นำแบบผู้รับใช้จะให้บริการผ่านการสนับสนุนให้ผู้ตามค้นพบเอกลักษณ์ของตนเองและ ปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล หาโอกาสที่จะสนับสนุนให้ระดมสมองเพื่อให้ได้ความคิดที่ใหญ่ขึ้นเป็นองค์ความรู้ การให้บริการนี้ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การบริการที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นทาสหรือความต้องการที่จะบริการแต่การบริการนี้ผู้นำแบบผู้รับใช้จะทำให้ผู้ตามบรรลุความต้องการในความสำเร็จหรือเป้าหมายของเขาเหล่านั้น การบริการเป็นแนวคิดที่สำคัญและถือเป็นหัวใจของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่เกิดขึ้นในตัวของผู้นำ

Russell & Stone (2002, อ้างถึงใน สุทธาทิพ เจริญนิพนธ์วานิช, 2556, หน้า 33-39) กล่าวว่า การบริการเป็นสิ่งแรกและสิ่งสำคัญของผู้นำที่ดี คือ การบริการผู้อื่นก่อน แรงกระตุ้นพื้นฐานสำหรับภาวะผู้นำควรต้องมาจากความปรารถนาที่จะบริการผู้อื่น ผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่เหมือนกับผู้นำโดยทั่วไปที่เป็นผู้ได้รับการบริการแต่กลับเป็นผู้ให้การบริการ การบริการ คือ แก่นแท้ของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ถือเป็นเงื่อนไขทางศีลธรรม ผู้นำจะเปรียบเทียบการให้บริการว่าเป็นเสมือนทรัพยากรที่เสนอให้กับผู้ตามที่ปรารถนาในความสำเร็จ ซึ่งการบริการเป็นสิ่งที่กระทำได้โดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้เวลา ให้ความเอาใจใส่ หรือการจัดหาทรัพยากรต่างๆ ที่ร่วมไปถึงการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการทำงาน ผู้นำจะเป็นศูนย์กลางในการให้บริการเหล่านี้แก่ผู้ตาม

ปองภพ ภูจอมจิตร (2555, หน้า 10) กล่าวว่า การบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกในลักษณะของการปฏิบัติรับใช้การให้ความสะดวก การช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ ที่สามารถตอบสนองความต้องการ

ความพึงพอใจของบุคลากรหรือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ทั้งนี้ต้องเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา และต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ชรินดา พิมพ์บุตร (2556, หน้า 11) กล่าวว่า การบริการ (Service) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และตอบสนองได้ทันทีอีกทั้งเป็นการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

ธนพร วรรณกุล (2559, หน้า 10) กล่าวว่า การบริการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์และอำนวยความสะดวกให้บุคลากร ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและเห็นแก่ประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ ให้บริการอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างด้านบริการแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ

คมกฤษ ประการะสังข์ (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคลากรก่อนความต้องการของตนเอง ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ช่วยเหลือตามความต้องการอย่างเต็มที่ รวดเร็ว จัดหาสวัสดิการตามความต้องการ คำปรึกษา คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน แสดงถึงความห่วงใยในสวัสดิภาพในการทำงาน ความเป็นอยู่ของบุคลากร

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การมีจิตบริการ หมายถึง การสร้างจิตสำนึกถึงความดูแลรับผิดชอบเพื่อคนอื่น จะมีอิทธิพลให้คนอื่นไว้วางใจและเชื่อใจ เพราะว่าผู้นำถูกคาดหวังให้ทำทุกสิ่งเพื่อองค์การ

กุลนันท์ อมรวิศิกรณ์ (2562, หน้า 13) กล่าวว่า การบริการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะของการบริการ โดยการให้ความสะดวก การช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ที่สามารถตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงานและลูกค้า ทั้งนี้ต้องเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา และต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ธัชชัย ชัยมาโย (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การบริการตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง กิจกรรม หรือ ผลประโยชน์ใดๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการ

ให้เกิดความพึงพอใจด้วยลักษณะเฉพาะในตัวของมันเองที่จับต้องไม่ได้ ให้มีลักษณะสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

จากความหมายของการบริการข้างต้น สรุปได้ว่า การบริการ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารในการตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ ด้วยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนสนับสนุน ส่งเสริมให้ค้นพบและพัฒนาตนเองโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

3.1.2 องค์ประกอบของการบริการ

Parasuraman et al. (1988, pp. 41-50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพบริการมาตั้งแต่ปี 1983 และนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาเป็นรูปแบบคุณภาพการให้บริการ โดยกำหนดเป็นมิติการให้บริการไว้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความไว้วางใจ (Reliability) 2) ความรับผิดชอบ (Responsiveness) 3) ความสามารถ (Competence) 4) การเข้าถึงได้ (Access) 5) ความสุภาพ (Courtesy) 6) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 7) สิ่งที่สามารถจับต้องได้ (Tangibles) 8) ความปลอดภัย (Security) 9) การเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ (Understanding) 10) ความน่าเชื่อถือ (Creditability)

Verma (1986 ; อ้างถึงใน จีรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 33) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริการโดย พบว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการบริการ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าตัวกำหนดการบริการ (Determinants of service) ได้แก่ องค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้ 1) ความเชื่อถือ (Reliability) 2) การตอบสนองต่อความต้องการ (Responsiveness) 3) ความรู้ความชำนาญ (Competence) 4) การเข้าถึง (Access) 5) อหิยาศัยไมตรี (Courtesy) 6) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ที่เกี่ยวข้อง เข้าใจได้โดยง่าย 7) ความน่าเชื่อถือ (Creditability) 8) ความปลอดภัย (Security) 9) การเข้าใจและดูแลเอาใจใส่ (Understanding / Empathy) และ 10) สิ่งที่มีตัวตน (Tangibles)

Tenner and Detoro (1992, pp. 68-70) ได้เสนอเกณฑ์การวัดการบริการ 5 ด้าน คือ 1) ความเป็นรูปธรรมของบริการ (Tangibles service) 2) ความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Creditability and Trustworthy) 3) การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Response to

service receiver) 4) การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ (Providing of confidence to receive)
5) ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในผู้รับบริการ (Understanding to empathy)

Makorn (2008, pp. 50-53) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ
ในด้านการบริการ และการทำให้ผู้รับบริการประทับใจในการบริการ คือ 1) การมีจิตใจ
พร้อมจะให้บริการ (S=self esteem) 2) การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
(E=exceed expectations) 3) การสำรวจความต้องการและการบริการอยู่ตลอดเวลา
(R=recover) 4) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (V=vision) 5) การพัฒนางานบริการ
ให้ดีขึ้น (I=improve) 6) การให้เกียรติผู้รับบริการ (C=care) และ 7) อำนาจการตัดสินใจ
ในการแก้ปัญหาต่างๆ (E=empower)

อรทัย เชิดชูธรรม (2552, หน้า 11-12) อธิบายว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด
คุณภาพการบริการที่อาจใช้กับการบริการต่างๆ ไปมี 10 ประการด้วยกัน ดังนี้

1) ไว้วางใจได้ 2) ความพร้อม 3) ความสามารถ 4) ความสามารถในการเข้าถึง
5) ความมีอัธยาศัย 6) การสร้างสัมพันธ์ 7) เชื่อถือได้ 8) มั่นคงปลอดภัย 9) รู้จักและเข้าใจ
ลูกค้า 10) พยายามให้สิ่งที่ลูกค้าสัมผัสได้

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2552, หน้า 106-107) กล่าวว่าไว้ว่า ลูกค้า
จะวัดคุณภาพของการให้บริการจากองค์ประกอบของคุณภาพในการให้บริการ 5 ประการ
คือ 1) การเสนอสิ่งที่เป็นรูปธรรม 2) ความเชื่อถือได้ 3) การตอบสนองลูกค้าทันที
4) การทำให้ผู้รับบริการ 5) การเข้าใจผู้รับบริการ

ตรีเพ็ชร อำเมือง (2554, หน้า 14) ได้รวบรวมและจัดทำคู่มือเทคนิค
การให้บริการด้วยใจ Service mind และได้กล่าวถึงเทคนิคการบริการที่ดีประกอบด้วย
1) ลดเวลา 2) ลดขั้นตอน 3) ตอบสนองต่อผู้รับบริการ 4) ถูกต้องชัดเจน

ปองภพ ภูจอมจิตร (2555, หน้า 4) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนา
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา
พบว่า องค์ประกอบของการบริการประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบตอบสนอง
ต่อผู้รับบริการ 2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ 3) การให้ความสะดวกในการเข้าถึงบริการ
4) การบริการที่เป็นรูปธรรมสัมผัสได้ 5) ความเข้าใจและเอาใจใส่ผู้รับบริการ

สมประสงค์ บุญยะชัย (2556, หน้า 2) ได้สรุปประเด็นการประชุมสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2556 เรื่อง “มติใหม่แห่งการยกระดับการให้บริการ ของภาครัฐ” ว่ากลยุทธ์การพัฒนาบริการด้วยจิตบริการที่ดี ในเรื่องการบริการ ที่ดีประกอบด้วย 1) ต้องเกิดกับทั้งระบบ 2) ความร่วมมือรัฐกับเอกชน 3) ลดเวลา 4) ลดขั้นตอน 5) การสื่อสารที่ดี 6) ตอบสนองต่อผู้รับบริการ

พนิดา เพชรรัตน์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า คุณภาพการบริการ ประกอบด้วย 1) ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (Tangibles) 2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการบริการ (Reliability) 3) การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Responsiveness) 4) การให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ (Assurance) และ 5) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (2559, หน้า 8) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานในงานบริการห้องสมุดว่า ประกอบด้วย 1) ต้องเกิดกับทั้งระบบ 2) ลดเวลา 3) ตอบสนองต่อผู้รับบริการ 4) น่าเชื่อถือ

วิศาลศรี นิไลตม และสวัสดิ์ วรรณรัตน์ (2560, หน้า 140) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพการบริการของธนาคารที่มีผลต่อความพึงพอใจในตราสินค้าในกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดกลาง ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของการบริการประกอบด้วย 1) ตอบสนองผู้รับบริการ 2) น่าเชื่อถือ 3) ความรับผิดชอบ

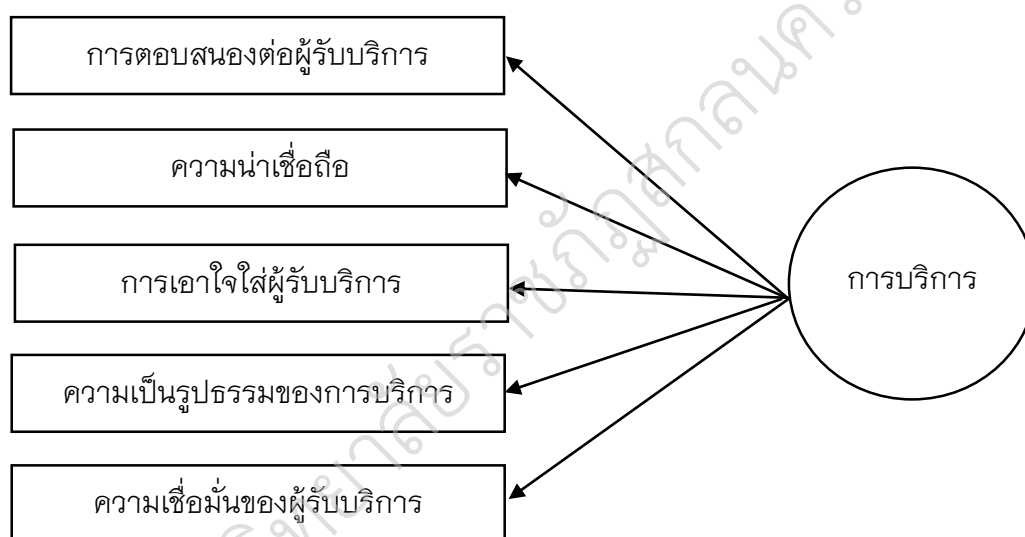
จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริการจากแหล่งต่างๆ สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการบริการได้ ดังตาราง 11

ตาราง 11 (ต่อ)

นักศึกษา	องค์ประกอบ												องค์ประกอบที่คิดสรร
	1. Parasuraman et al. (1988)	2. Verna (1986)	3. Tenner and Detoro (1992)	4. Makorn (2008)	5. อรรถชัย เจริญธรรม (2552)	6. ชัยสมพุด ขาวประเสริฐ (2552)	7. ดรีเพียร์ อำเภอเมือง (2554)	8. ปองเทพ บุญจิด (2555)	9. สมประสงค์ บุญยะชัย (2556)	10. พนิดา เพชรรัตน์ (2556)	11. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ (2559)	12. วิศัลศรี นิลิตม และสวัสดิ์ วรรณรัตน์ (2560)	
10. ความเป็นรูปธรรมของการบริการ													
- ความเป็นรูปธรรมของการบริการ					✓	✓		✓					
- ความพยายามให้สิ่งที่ลูกค้าสัมผัสได้	✓	✓	✓							✓			
11. การตอบสนองต่อผู้รับบริการ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12. ลดเวลา							✓		✓		✓		
13. ลดขั้นตอน							✓		✓				
14. ถูกต้องชัดเจน							✓						
15. ต้องเกิดกับทั้งระบบ									✓		✓		
16. ความร่วมมือรัฐและเอกชน									✓				
17. ความรับผิดชอบ	✓											✓	
18. สำนักรวบรวมความต้องการบริการอยู่เสมอ				✓									
19. การพัฒนางานบริการ				✓									
20. การตัดสินใจแก้ปัญหา				✓									
รวม	10	10	5	7	10	5	4	5	6	5	4	3	

จากตาราง 11 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของการบริการ ที่เน้นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 20 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่าบางองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันผู้วิจัยจึงได้รวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เช่น ความไว้วางใจได้

และการทำให้ผู้รับบริการมั่นใจ กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ความไว้วางใจของผู้รับบริการ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ และความพยายามให้สิ่งที่ลูกค้าสัมผัสได้ กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ความเป็นรูปธรรมของการบริการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือก องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ 1) การตอบสนองต่อผู้รับบริการ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การเอาใจใส่ผู้รับบริการ 4) ความเป็นรูปธรรมของการบริการ 5) ความไว้วางใจของผู้รับบริการ



ภาพประกอบ 8 รูปแบบการวัดด้านการบริการ

จากภาพประกอบ 8 รูปแบบการวัดด้านการบริการที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Response to service receiver)

Parasuraman et al. (1988, pp. 41–50) กล่าวถึงการตอบสนองต่อผู้รับบริการว่า หมายถึง มีความพร้อมในการตอบสนองและมีความเชี่ยวชาญในการบริการ

Verma (1986 ; อ้างถึงใน จีรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 33) กล่าวว่า การตอบสนองต่อความต้องการ (Responsiveness) หมายถึง ความเต็มใจและความพร้อมตอบสนองต่อความต้องการอย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องรอคอย

Tenner and Detoro (1992 ; อ้างถึงใน จีรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 33) กล่าวว่า การตอบสนองต่อผู้รับบริการ หมายถึง ความพร้อมและความเต็มใจที่จะให้บริการ โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที ผู้รับบริการสามารถเข้ารับบริการได้ง่าย และได้รับความสะดวกจากการมาใช้บริการ รวมทั้งจะต้องกระจายการให้บริการไปอย่างทั่วถึงรวดเร็วไม่ต้องรอนาน

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2552, หน้า 106) กล่าวว่า การตอบสนองลูกค้าทันที คือความเต็มใจที่จะช่วยเหลือลูกค้าและให้บริการโดยทันที ปัจจัยที่เน้นให้ความสนใจและความพร้อมที่จะทำตามคำร้องตอบคำถาม รับฟังข้อร้องเรียน แก้ไขปัญหาให้ลูกค้า รวมถึงการยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับบริการ ให้เข้ากับความต้องการของลูกค้าแต่ละรายที่แตกต่างกัน ความรวดเร็วและความพร้อมในการตอบสนองลูกค้าทันทีนี้ต้องเป็นไปตามทักษะของลูกค้ามีผู้ใช้บริการคิดว่าพร้อมหรือเป็นเวลาที่เหมาะสม

ปองภพ ภูจอมจิต (2555, หน้า 134) กล่าวว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ความช่วยเหลือการให้บริการ การให้ความสะดวกสบายในการดำเนินการต่างๆ ด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และความกระตือรือร้นเพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับในสิ่งที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การตอบสนองต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะให้บริการ โดยตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีด้วยความกระตือรือร้น ไม่ต้องให้ผู้รับบริการรอนาน มีความพร้อมที่จะทำตามร้องขอ แก้ไขปัญหา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ

2. ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

Verma (1986, p. 56) กล่าวถึงความน่าเชื่อถือของการบริการว่าเป็นการปฏิบัติงานได้ดีอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีข้อผิดพลาด และการให้บริการได้ตรงตามเวลาที่ระบุไว้

Parasuraman (1990, p. 46) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือของการบริการเป็นความสามารถในการให้บริการได้ตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้อย่างมีคุณภาพและถูกต้องชัดเจน

Tenner and Detoro (1992, อ้างถึงใน จีวรธรรม เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 32) กล่าวว่า ความสามารถในการให้บริการนั้นตรงกับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้รับบริการเป็นการบริการที่มีความถูกต้องเหมาะสมและมีความสม่ำเสมอในทุกครั้งของการบริการทำให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าการที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถให้ความไว้วางใจได้

อรทัย เชิดชูธรรม (2552, หน้า 11-12) กล่าวว่า ความเชื่อถือได้ หมายถึง การบริการนั้นมีความเชื่อถือตรงและวางใจได้

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2552, หน้า 106-107) กล่าวว่า ความเชื่อถือได้ คือ ความสามารถในการบริการตามที่สัญญาไว้อย่างน่าเชื่อถือไว้วางใจได้และถูกต้องเป็นการนำเสนอการบริการตามคำสัญญาที่ให้ไว้ โดยเฉพาะสัญญาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบริการหลัก (Care service) กิจการบริการ จึงควรตระหนักถึงความคาดหวังของลูกค้าในเรื่องนี้ หากไม่ได้ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในบริการหลักที่ลูกค้าต้องการแล้ว ก็จะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จได้

ปองภพ ภูจอมจิตร (2555, หน้า 136) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีคุณภาพและความถูกต้องสม่ำเสมอ ไม่มีข้อผิดพลาด ตลอดจนการให้บริการได้ตามสัญญาตรงตามเวลาที่ระบุ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ผู้บริหารให้บริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน สม่ำเสมอ ตรงตามเวลาและตามที่ให้คำมั่นสัญญาแก่ผู้รับบริการ

3. การเอาใจใส่ผู้รับบริการ

Parasuraman et al. (1988, pp. 41–50) กล่าวว่า การเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ (Understanding) คือ ความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ

Verma (1986 ; อ้างถึงใน จีรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 33) กล่าวว่า การเข้าใจและดูแลเอาใจใส่ (Understanding/Empathy) หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจถึงความต้องการและให้ความสำคัญ

Tenner and Detoro (1992 ; อ้างถึงใน จีรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554, หน้า 3–33) กล่าวว่า ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในผู้รับบริการ (Understanding to empathy) หมายถึง ความสามารถในการดูแลความเอื้ออาทรเอาใจใส่ผู้รับบริการตามความต้องการที่แตกต่างกันของผู้รับบริการในแต่ละบุคคล

อรทัย เชิดชูธรรม (2552, หน้า 11–12) กล่าวว่า การรู้จักและเข้าใจลูกค้า หมายถึง พยายามทำความเข้าใจถึงความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าและให้บริการที่ทำให้ลูกค้าคิดว่าเป็นความใส่ใจเฉพาะตัว

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2552, หน้า 106–107) กล่าวว่า การเข้าใจผู้รับบริการ (Empathy) หมายถึง การเอาใจใส่กับผู้รับบริการเป็นรายบุคคล เป็นการนำเสนอบริการที่เป็นส่วนตัวหรือตรงตามความต้องการของผู้รับบริการแต่ละราย เพื่อแสดงว่าผู้รับบริการเป็นคนพิเศษ ผู้รับบริการอยากให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นความสำคัญ

ปองภพ ภูจอมจิตร (2555, หน้า 139) กล่าวว่า การมีความเข้าใจและเอาใจใส่ผู้รับบริการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้อื่นหรือผู้ใช้บริการ ด้วยการดูแลเอาใจใส่ เข้าใจและรู้ถึงความต้องการของผู้ใช้บริการจนแน่ใจว่าความต้องการสูงสุดของผู้ใช้บริการได้รับการตอบสนองแล้ว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเอาใจใส่ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ ด้วยการแสดงความเอาใจใส่ แสดงออกถึงความเอื้ออาทร ตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล

4. ความเป็นรูปธรรมในการบริการ

Parasuraman (2013, อ้างถึงใน มงคล ปานศรี, 2562, หน้า 45)

กล่าวว่า ความเป็นรูปธรรมของการบริการ หมายถึง งานบริการควรมีความเป็นรูปธรรมที่สามารถสัมผัสจับต้องได้ มีลักษณะทางกายภาพที่ปรากฏให้เห็น เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน สภาพแวดล้อมและการตกแต่ง การแต่งกายของพนักงาน แผ่นพับและเอกสารต่างๆ ป้ายประกาศ ความสะอาดและความเป็นระเบียบของสำนักงาน ท่าเลที่ตั้ง ลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ลูกค้ารับรู้ว่ามี ความตั้งใจในการให้บริการและลูกค้าสามารถเห็นภาพได้ชัดเจน

รุ่งหิรัญณ์ภัส อินรอด (2558, หน้า 5) กล่าวว่า ความเป็นรูปธรรมในการบริการ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่สามารถจับต้องได้ ที่ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกตัวได้รับการดูแล และบริการที่ถูกทำให้ผู้รับบริการรับรู้ถึงการให้บริการนั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

ณอภานัท หอมศิริ (2564, หน้า 23) กล่าวว่า ความเป็นรูปธรรมของบริการ หมายถึง ลักษณะของกระบวนการสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการบริการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม สามารถมองเห็น สามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ ลักษณะภายนอกของผู้ให้บริการ รวมไปถึงการจัดตกแต่งสถานที่ เป็นต้น

บุศรินทร์ เหลืองภักทรวงศ์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ความเป็นรูปธรรมของการบริการ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้แก่ ลักษณะศูนย์บริการ ตัวพนักงาน อุปกรณ์ต่างๆ เครื่องมือ เอกสาร หรือตรา สัญลักษณ์ ที่ผู้รับบริการสามารถสังเกตเห็น โดยผู้ให้บริการต้องการจัดทำไว้เพื่อแสดงออกให้ผู้เข้ารับบริการเห็นถึงความตั้งใจทำได้

จากความหมายของความเป็นรูปธรรมของการบริการที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเป็นรูปธรรมของการบริการ หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริการที่สามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เอกสารประกอบ รูปลักษณ์ของผู้ให้บริการ รวมถึงการจัดอาคารสถานที่ให้สะดวกต่อผู้มารับบริการ

5. ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ

Parasuraman (2013, อ้างถึงใน มงคล ปานศรี, 2562, หน้า 45)

กล่าวว่า การสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการ หมายถึง การบริการจากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องมีทักษะในการทำงานตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อถือและรู้สึกปลอดภัยสร้างความมั่นใจว่าลูกค้าได้รับบริการที่ดี

รุ่งหิรัญธนภัส อินรอต (2558, หน้า 5) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ หมายถึง ผู้รับบริการมีความไว้วางใจ ต่อผู้ให้บริการด้วยกิจกรรมารยาทที่สุภาพ

ณอาภาณัท หอมศิริ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ หมายถึง การที่บุคลากรผู้ให้บริการมีความรู้ความสามารถทักษะในการจัดการแก้ไขปัญหา ข้อมูลเพิ่มเติม ตอบข้อสอบถาม และสามารถบริหารจัดการควบคุมอารมณ์ให้สามารถแสดงออกมาด้วยความสุภาพเรียบร้อยจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อถือและมั่นใจในตัวผู้ให้บริการ

บุศรินทร์ เหลืองภักทรวงศ์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ หมายถึง การสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นของผู้เข้ารับบริการให้รู้สึกมั่นใจในการเข้ารับบริการ จากทักษะ ประสิทธิภาพ และความรู้ความสามารถของพนักงาน การสื่อสารของพนักงานด้วยวาจาสุภาพ กิริยาท่าทางที่ดีให้ผู้รับเข้าบริการรู้สึกถึงความมั่นใจที่จะได้รับบริการที่ดีที่สุดจากการเข้ารับบริการ รวมถึงความปลอดภัยในการทำธุรกรรมต่างๆ

จากความหมายของความเชื่อมั่นของผู้รับบริการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ หมายถึง การสร้างความรู้สึกมั่นใจของผู้รับบริการด้วยการแสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ การแก้ไขปัญหา ผ่านการแสดงออกด้วย กิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย

จากการสรุปความหมายของแต่ละองค์ประกอบที่อธิบายมาจะนำไปสู่การกำหนดนิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 12

ตาราง 12 องค์ประกอบย่อย นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริการ

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การบริการ	1. การตอบสนองต่อผู้รับบริการ	ผู้บริหารความเต็มใจที่จะให้บริการ โดยตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีด้วยความกระตือรือร้น ไม่ต้องให้ผู้รับบริการรอนาน มีความพร้อมที่จะทำตามร้องขอ แก้ไขปัญหา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ	1.1 ให้บริการทันตามเวลาที่ผู้รับบริการต้องการ 1.2 ให้บริการอย่างรวดเร็ว 1.3 มีความพร้อมในการบริการ 1.4 ติดต่อกลับไปยังผู้รับบริการโดยเร็ว
	2. ความน่าเชื่อถือ	ผู้บริหารให้บริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน สม่าเสมอ ตรงตามเวลาและตามที่ให้คำมั่นสัญญาแก่ผู้รับบริการ	2.1 ให้บริการตามที่สัญญาไว้กับผู้รับบริการ 2.2 ให้บริการอย่างถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก 2.3 ปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด
	3. การเอาใจใส่ผู้รับบริการ	ผู้บริหารมีความพยายามที่จะเข้าใจ และเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ ด้วยการแสดงความเอาใจใส่ แสดงออกถึงความเอื้ออาทร ตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล	3.1 การเข้าใจและเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ 3.2 การแสดงออกถึงความเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการ 3.3 การตอบสนองตามความต้องการของผู้รับบริการ

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	4. ความเป็นรูปธรรมในการบริการ	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริการที่สามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เอกสาร ประกอบ รูปลักษณ์ของ ผู้ให้บริการ รวมถึงการจัด อาคารสถานที่ให้สะดวกต่อ ผู้มารับบริการ	4.1 อุปกรณ์ทันสมัย 4.2 เทคโนโลยีสูง 4.3 มีเอกสาร ประกอบการให้บริการ 4.4 บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ 4.5 มีสิ่งอำนวยความสะดวก 4.6 อาคารสถานที่ สบายงาม
	5. ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ	การสร้างความรู้สึกลึกซึ้งใจของผู้รับบริการด้วยการแสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ การแก้ไขปัญหา ผ่านการแสดงออก ด้วยกิจกรรมการที่สุภาพ เรียบร้อย	5.1 มีความรู้ ทักษะ ในงานที่บริการ 5.2 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี 5.3 ให้บริการด้วย กิจกรรมการที่สุภาพ เรียบร้อย

3.2 องค์ประกอบด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (Empathy)

3.2.1 ความหมายของความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

Horsman (2001, p. 59) ได้อธิบายว่าการเห็นคุณค่าผู้อื่นเป็นทักษะที่แสดงความเห็นอกเห็นใจโดยรับรู้ได้จากการแสดงความเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น

Greenleaf (2002, p. 32) กล่าวว่า การเข้าใจผู้อื่นคือการยอมรับเป็นผู้รับใช้ในฐานะผู้นำต้องเป็นผู้เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอยู่เสมอ แต่ไม่ควรยอมรับความพยายามของบุคคลที่จะสร้างภาพของการเป็นคนดีในบางครั้งบางครา และพยายามเข้าใจกิจกรรม พฤติกรรมและความตั้งใจของผู้อื่น

Taylor (2002, p. 46) ได้เขียนถึงผู้นำแบบไฟบริการว่าเป็นผู้ยินดีที่จะหยุดโดยตั้งใจฟังและจริงจัง เอาใจใส่ผู้อื่นหรือเอาใจเราไปใส่ใจเขา เห็นเขาว่าเห็นอะไร และรู้สึกว่าเขารู้สึกอะไร

Laub (2003, p. 162) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบรับใช้ หมายถึง การเห็นคุณค่าของความแตกต่างของคนอื่น โดยการเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง

Wong (2005, p. 52) กล่าวว่า การเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การเลือกที่จะยอมรับในความเป็นตัวตนที่แท้จริงของบุคคลแต่ละคน ซึ่งสามารถระบุความต้องการของแต่ละคน ตลอดจนแสดงออกถึงความห่วงใย เชื่ออาทรผู้ตามแต่ละคนด้วย

Thompson (2005, p. 63) กล่าวว่า ผู้นำไฟบริการ หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นถึงความตั้งใจดีของทุกคนและต้องไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขาและนั่นหมายรวมถึงการยอมรับความสามารถและพฤติกรรมของเขาด้วย

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 15-16) กล่าวว่า การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นถึงความตั้งใจดีของทุกคนและต้องไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของพวกเขาและนั่นหมายรวมถึงการยอมรับความสามารถและพฤติกรรมของเขาด้วย

วรรัตน์ เณลิมทอง (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การเข้าอกเข้าใจ (Empathy) หมายถึง การยอมรับและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นความพิเศษ และความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของผู้ร่วมงาน ไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน มีความเข้าใจ เห็นใจ และปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน

ศลิษา กลั่นคุ้มณ์ (2561, หน้า 22) กล่าวว่า ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่นหรือพนักงาน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและคอยพัฒนาปรับปรุงทักษะในการปฏิบัติงาน สอนงานให้กำลังใจไปเรื่อย ๆ จนบุคลากรเกิดความไว้วางใจจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงาน

ชนิดา คงสำราญ (2562, หน้า 66) กล่าวว่า การเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของบุคลากร เข้าใจปัญหาและให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ไขปัญหา

ต่าง ๆ ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยให้บุคลากร
รู้เท่าทันในอารมณ์แม้ในสภาวะการณ์ที่ตึงเครียด และแสดงให้เห็นถึงความกรุณาและ
ความห่วงใยบุคลากร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเข้าใจและเห็น
คุณค่าผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของผู้อื่น
ยอมรับว่าทุกคนย่อมต้องการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่าง
บุคคลและการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการเคารพในความเป็นส่วนตัว

3.2.2 องค์ประกอบของความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

Cooper & Sawaf (1997, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542,
หน้า 30) ได้เสนอโครงสร้างของความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย

1) ความตระหนักรู้ในอารมณ์ 2) การรับผลย้อนกลับของอารมณ์ 3) การแสดงออก
ด้านการหยั่งรู้ 4) ความสามารถคิดใคร่ครวญ 5) การเล็งเห็นโอกาส

Goleman (1998, p. 27) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเข้าใจและเห็น
คุณค่าผู้อื่นไว้ 5 ด้านดังนี้ 1) การเข้าใจผู้อื่น (Understanding Others) 2) การรู้จักส่งเสริม
ผู้อื่น (Developing Others) 3) มีจิตใจไปบริการช่วยเหลือ (Service Orientation) 4) การรู้จัก
ให้โอกาสผู้อื่น (Leveraging Diversity) 5) การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม (Political
Awareness)

นันทนา วงษ์อินทร์ (2543, หน้า 144-145) กล่าวว่า ความเข้าใจออกเข้าใจ
ประกอบด้วย 1) ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น 2) อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น
จากสิ่งที่เห็น 3) เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่ 4) ตอบสนอง
อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็นใจกัน

วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์ (2545, หน้า 17) ได้สรุปว่าผู้ที่มีความสามารถ
ในการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นควรมีลักษณะต่างๆ ดังนี้ 1) สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึก
และการแสดงออกของผู้อื่น 2) มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเราและสามารถคาดเดา
ความรู้สึกของผู้อื่น 3) สามารถตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ พฤติกรรม
หรือการกระทำของผู้อื่น

กรรณิการ์ พันทอง (2550, หน้า 20) กล่าวว่าองค์ประกอบของความเข้าใจใจ คือ 1) ความเข้าใจผู้อื่น 2) คาดเดาหรือคาดคะเนความต้องการของผู้อื่นได้และ 3) มีจิตใจให้บริการ

ชรินดา พิมพ์บุตร (2556, หน้า 54) ได้ทำการศึกษา เรื่องรูปแบบการพัฒนากาวะผู้นำการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของการเข้าใจใจผู้อื่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเข้าใจบุคลากร 2) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 3) ความปรารถนาดีต่อบุคลากร

จากการศึกษาองค์ประกอบของความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น จากแหล่งต่างๆ สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นได้ ดังตาราง 13

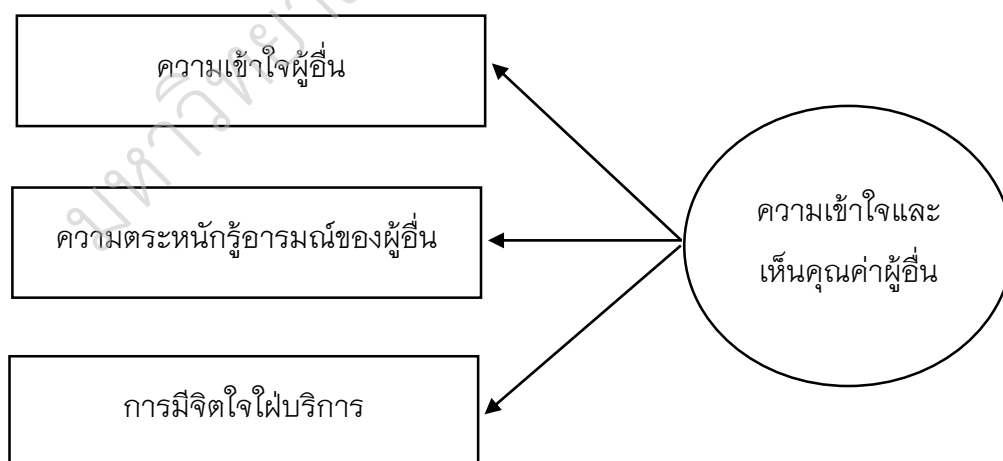
ตาราง 13 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

องค์ประกอบ	นักการศึกษา						ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
	1. Cooper & Sawaf (1997)	2. Goleman (1998)	3. นันทนา วงษ์จันทร์ (2543)	4. วลัยรัตน์ วรณโพธิ์ (2545)	5. กรรณิการ์ พันทอง (2550)	6. ชรินดา พิมพ์บุตร (2556)			
1. การเข้าใจผู้อื่น							6	100	✓
- การเข้าใจผู้อื่น		✓			✓	✓			
- เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่	✓		✓	✓					
2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						✓	1	16.67	
3. ความปรารถนาดีต่อบุคลากร						✓	1	16.67	

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักการศึกษา							รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	1. Cooper & Sawaf (1997)	2. Goleman (1998)	3. นันทนา วงษ์จันทร์ (2543)	4. วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์ (2545)	5. กรรณิการ์ พันทอง (2550)	6. ชรินดา พิมพ์บุตร (2556)	ความถี่			
4. การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น		✓					1	16.67		
5. ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น							4	66.67		
- ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น					✓					
- สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึก										
- อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นจากสิ่งที่เห็น			✓							
- การตระหนักถึงความคิดเห็น		✓								
ของกลุ่ม										
- ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น			✓							
- การหยั่งรู้ในอารมณ์	✓									
6. คาดเดาหรือคาดคะเนความต้องการของผู้อื่นได้				✓			1	16.67		
7. การมีจิตใจใฝ่บริการ							4	66.67		✓
- มีจิตใจใฝ่บริการ		✓			✓					
- ตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น			✓							
- สามารถตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์				✓						
8. การรู้จักให้โอกาสผู้อื่น		✓					1	16.67		
9. การรับผลย้อนกลับของอารมณ์	✓						1	16.67		
10. ความสามารถคิดใคร่ครวญ	✓						1	16.67		
11. การเล็งเห็นโอกาส	✓						1	16.67		
รวม	5	5	4	3	3	3				

จากตาราง 13 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 11 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่าบางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกัน เช่น การเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่ กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การเข้าใจผู้อื่น ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึก อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นจากสิ่งที่เห็น การตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น และการหยั่งรู้ในอารมณ์ กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น มีจิตใจใฝ่บริการ ตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การมีจิตใจใฝ่บริการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ความเข้าใจผู้อื่น 2) ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น 3) การมีจิตใจใฝ่บริการ แสดงเป็นรูปแบบการวัดได้ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 รูปแบบการวัดด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

จากภาพประกอบ 9 แสดงรูปแบบการวัดด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่า
ผู้อื่น ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของ
นักวิชาการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเข้าใจผู้อื่น

World Health Organization (WHO) (1994, p.1) กล่าวว่า ทักษะการ
เข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถในการเข้าใจความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล
ในด้านความสามารถ เพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา ความเชื่อ สติปัญญา อารมณ์ ฯลฯ
ช่วยให้สามารถยอมรับบุคคลอื่นที่ต่างจากเรา เกิดการช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ด้อยกว่า
หรือได้รับความเดือดร้อน

Bohart and Greenberg (1997, p. 419) กล่าวถึง การเข้าใจความรู้สึก
ของผู้อื่นว่า หมายถึง การรับรู้ เข้าใจถึงความต้องการของบุคคลอื่น และการใช้การสื่อสาร
ที่ดีจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

Goleman (1998, p. 27) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
เป็นความสามารถในความตระหนักรู้ความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น มีความห่วงใย
ต้องการที่จะส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

วิลาสลักษณ์ ชวัลลล (2542, หน้า 40) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึก
ของผู้อื่น คือ รู้ว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไร สามารถเข้าใจมุมมองของคนอื่น และสามารถสร้าง
สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลหลายแบบได้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548, หน้า 75) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึก
ของผู้อื่น คือ ความสามารถในการฟังที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจความต้องการ ใส่ใจ
ความรู้สึกของบุคคลอื่น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยทั้งหมดกับความคิดของผู้สนทนา
แต่พยายามที่จะเข้าใจสถานการณ์จากมุมมองของผู้สนทนาเพื่อที่จะหาแนวทางในการให้
ความช่วยเหลือและบรรลุความปรารถนาของคู่สนทนาในท้ายสุด

กรมสุขภาพจิต (2554, หน้า 40) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึก
ของผู้อื่นเป็นการรู้เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น สามารถแสดงอารมณ์ตนเองตอบสนองได้
อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะคนที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วย ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถอยู่ร่วมกัน
หรือทำงานร่วมกันได้ดีมีความสุขมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหาร มีการฟังอย่างเปิดใจ ไม่ตัดสินล่วงหน้า ทำให้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการและเข้าใจถึงความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนแสดงออกด้วยการห่วงใย ส่งเสริม รวมถึงการตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

2. ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น

นันทนา วงษ์อินทร์ (2542, หน้า 85) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ หรือการหยั่งรู้อารมณ์ผู้อื่น (recognizing emotions in others) เป็นความสามารถในการรับรู้ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น มีความเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น สามารถปรับความสมดุลของ อารมณ์ตนเอง ตอบสนองต่อผู้อื่นได้อย่างสอดคล้องกัน ความสามารถในด้านนี้เป็นทักษะ ทางสังคม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่ทั้งในครอบครัว ในงานอาชีพ ในสังคมทั่วไปเพราะเราต้องพบปะมีสัมพันธภาพกับผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ทศพร ประเสริฐสุข (2545, หน้า 109) กล่าวว่า การรู้จักสังเกต ความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง สามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจให้บริการ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

กรรณิการ์ พันทอง (2550, หน้า 5) กล่าวถึง ความตระหนักรู้ ในอารมณ์ของผู้อื่นว่า หมายถึง ความสามารถในการอ่านอารมณ์และคาดเดาความรู้สึก ของผู้อื่นจากการสังเกตภาษาทั้งแววตา สีหน้า และน้ำเสียงว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกโดยไม่จำเป็นต้องมาบอกให้ทราบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้ในอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น สามารถ คาดเดาอารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกต และปรับตัว ปรับอารมณ์ให้ตอบสนองสอดคล้อง กับอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

3. การมีจิตใจใฝ่บริการ

Golman (1998, p. 27) กล่าวว่า การมีจิตใจใฝ่บริการ คือ การที่เรา สามารถรับรู้คาดการณ์ คาดคะเนความต้องการของผู้อื่นได้ว่ามีความต้องการอะไร อย่างไม่รู้ตัว รวมทั้งเป็นการที่เราารู้สึกว่าต้องการตอบสนองในความต้องการเหล่านั้น โดยมีความต้องการที่จะทำสิ่งที่บุคคลอื่นต้องการโดยไม่คาดหวังผลตอบแทนอย่างใด

วรัญญู วรณโพธิ์ (2545, หน้า 4) กล่าวว่า การมีจิตใจใฝ่บริการ คือความสามารถตอบสนองผู้อื่นได้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีพฤติกรรมหรือการกระทำ โดยใช้ภาษาท่าทางและภาษาพูดที่เป็นไปในทิศทางที่เอื้อเพื่อ ช่วยเหลือ

กรรณิการ์ พันทอง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า การมีจิตใจใฝ่บริการ หมายถึง ความต้องการที่จะเอื้อเพื่อ ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นความคิดเห็นที่แสดงถึงความต้องการในการช่วยเหลือแบ่งปันและใส่ใจผู้ที่ได้รับความลำบากโดยไม่หวังผลตอบแทน สามารถวัดด้วยแบบวัดความต้องการที่จะเอื้อเพื่อ ช่วยเหลือผู้อื่นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผู้ที่มีคะแนนความต้องการที่จะเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นสูง หมายถึง ผู้ที่มีความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะเสียสละและเต็มใจบริการผู้อื่น ผู้ที่มีคะแนนความต้องการที่จะเอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นต่ำ หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มเห็นแก่ตัวมาก เห็นความสำคัญในเรื่องผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าของผู้อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีจิตใจใฝ่บริการ หมายถึง ผู้บริหารมีการรับรู้ คาดการณ์หรือคาดคะเนได้ว่า ผู้อื่นมีความต้องการอะไร และตอบสนองความต้องการด้วยการเอื้อเพื่อ ช่วยเหลือและให้บริการโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

ตาราง 14 องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกต นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้
ของความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความเข้าใจ และเห็นคุณค่า ผู้อื่น	ความเข้าใจผู้อื่น	ผู้บริหารมีการฟังอย่างเปิดใจ ไม่ตัดสินล่วงหน้า ทำให้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และ เข้าใจถึงความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนแสดงออกด้วยการ ห่วงใย ส่งเสริม รวมถึงการ ตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ	1. การฟังอย่างตั้งใจ 2. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การแสดงออกถึง ความห่วงใยผู้อื่น 4. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 5. การตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ความตระหนักรู้ อารมณ์ผู้อื่น	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการหยั่งรู้ในอารมณ์ และ ความรู้สึกของผู้อื่น สามารถ คาดเดาอารมณ์ผู้อื่นได้จาก การสังเกต และปรับตัว ปรับอารมณ์ให้ตอบสนอง สอดคล้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น อย่างเหมาะสม	1. ความสามารถในการ รับรู้อารมณ์ของผู้อื่น 2. การคาดเดาได้ว่าผู้อื่น จะรู้สึกอย่างไรจาก สถานการณ์ปัจจุบัน 3. การแสดงออกหรือ ตอบสนองความรู้สึก สอดคล้องกับอารมณ์ผู้อื่น
	การมีจิตใจใฝ่ บริการ	ผู้บริหารมีการรับรู้ คาดการณ์ หรือคาดคะเนได้ว่า ผู้อื่น มีความต้องการอะไร และ ตอบสนองความต้องการด้วย การเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือและ ให้บริการโดยไม่หวัง ผลตอบแทนใดๆ	1. การมีความสามารถ คาดคะเนความต้องการ ของผู้อื่นได้ 2. การแสดงออกด้วยการ ช่วยเหลือโดยไม่หวัง ผลตอบแทน 3. การให้บริการได้ตรงกับ ความต้องการของผู้อื่น

3.3 องค์ประกอบความตระหนักรู้ (Awareness)

3.3.1 ความหมายของความตระหนักรู้

Spears (1995, p. 4) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง ผู้ตื่นรู้อยู่ตลอดเวลา และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ผู้นำจะไม่แสวงหาการปลอบใจ ผู้นำที่แท้ต้องเป็นบุคคลที่มีความมั่นคงภายในตัวเองโดยไม่แสวงหาความมั่นคงจากบุคคลหรือการมีวัตถุสิ่งของมากมาย

Abel (2002, p. 11) เน้นว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง ความเชื่อถือในตัวผู้นำว่าเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งและสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาและสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

Thompson (2005, p. 94) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง ความรู้และความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้ การมองการณ์ไกล ผู้นำฝ่ายบริการ จะมีความอ่อนไหว (Sensitive) เมื่อมีเหตุผลสมควรเสมอ และจะไม่หวังสิ่งตอบแทน เมื่อเขาจัดการปัญหาต่างๆ ได้ ผู้นำฝ่ายบริการจะมีความสุขในใจ

องอาจ สิมเสม (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักรู้ถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน และการติดต่อสื่อสารสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 13) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความรู้และความเข้าใจ รวมทั้ง มีความรู้สึกไวต่อสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น ผู้บริหารเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าองค์การ มีการตรวจสอบความคิดของตน

มัทนา นิธานานนท์ (2557, หน้า 8) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง การมองเห็นปัญหาต่างๆ ด้วยความรอบคอบจากมุมมองต่างๆ ที่กว้างขึ้น และมีความกระตือรือร้นกับสิ่งรอบๆ ตัวอยู่ตลอดเวลา

อภิชาติ อนันตศักดิ์ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง ความสามารถในการอ่านสภาพอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มองเห็นภาพรวมของสถานการณ์ต่างๆ และสามารถไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้ความรู้ ความเข้าใจอารมณ์ที่มั่นคงและความไม่ประมาท รวมทั้งสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ยุติธรรม

วรวิรัตน์ เณลิทอง (2558, หน้า 8) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีจริยธรรมและค่านิยมตลอดจนไวต่อการเตือนตัว มีไหวพริบ มีสติ มีเหตุผล และมีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่รู้ เพื่อเปิดการรับรู้ให้กว้างขึ้นและสามารถเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 71) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง ความรู้ และความเข้าใจ ความไม่ประมาท การรับรู้ การมองการณ์ไกล และสามารถไตร่ตรองปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้แก่ กล้ายอมรับในข้อจำกัด และความผิดพลาดของตนเอง ตระหนักถึงคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคนรับรู้ถึงความเป็นจริง

ที่เกิดขึ้น สร้างความตระหนักในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ มากกว่าที่จะบังคับ
ให้บุคลากรทำอย่างที่เราต้องการ จูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงจรรยาบรรณ
คุณค่าของตนเอง และนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และใช้ติดต่อสื่อสาร
ทุกวิถีทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ศลิษา กลั่นคุ้มณ์ (2561, หน้า 5) กล่าวว่า ความตระหนักรู้
(Awareness) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งมีความรู้สึกไว
ต่อสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความตระหนักรู้ หมายถึง
พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีปฏิภาณ
ไหวพริบ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไตร่ตรอง
และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยสติและเหตุผล เข้าใจบทบาทของตนเองและมองการณ์ไกล

3.3.2 องค์ประกอบของความตระหนักรู้

Spears (1998, pp. 3-4) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีความ
ตื่นรู้ตลอดเวลา 2) ความเข้าใจตัวเอง 3) ความเข้มแข็งภายในตัวเอง 4) ความสงบนิ่ง
5) มองการณ์ไกล 6) ความรู้และสามารถไตร่ตรองปัญหา 7) การตัดสินใจอย่างยุติธรรม

Abel (2002, p. 11) กล่าวว่า ความตระหนักรู้ ได้แก่ 1) ความเข้มแข็ง
2) ความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหา 3) มีความรู้

Thompson (2005, p. 94) กล่าวว่า ความตระหนักรู้เกี่ยวกับตัวเอง
ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเข้มแข็งขึ้น ความตระหนักรู้ หมายรวมถึง
1) ความรู้และความเข้าใจ 2) ความไม่ประมาท 3) การมองการณ์ไกล 4) การรับรู้

Wong (2005, อ้างถึงใน บังอร ไชยเผือก, 2550, หน้า 26) กล่าวว่า
ความตระหนักรู้ ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจอย่างยุติธรรม 2) สามารถไตร่ตรองปัญหา
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 3) การตอบสนองความต้องการจากเบื้องบน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 72) กล่าวว่า
ความตระหนักรู้ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเผชิญปัญหา 2) ความรู้ความเข้าใจใน
ตนเอง 3) การมองการณ์ไกล 4) การรับรู้ 5) ความรับผิดชอบในความผิดพลาดของตน
6) ความตระหนักถึงคุณค่าของผู้ร่วมงาน 7) การสร้างความตระหนักในการกิจมากกว่า

การบังคับ 8) การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 9) การจูงใจให้บุคลากร
ตระหนักถึงจรรยาบรรณ คุณค่าตนเอง

กุลนันท์ อมรฤทธิกรณ์ (2562, หน้า 142) กล่าวว่า ความตระหนักรู้
มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการเผชิญปัญหา 2) ความรู้ความเข้าใจ
3) การมองการณ์ไกล และ 4) การรับรู้

จากทัศนะต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของความ
ตระหนักรู้ ดังตาราง 15

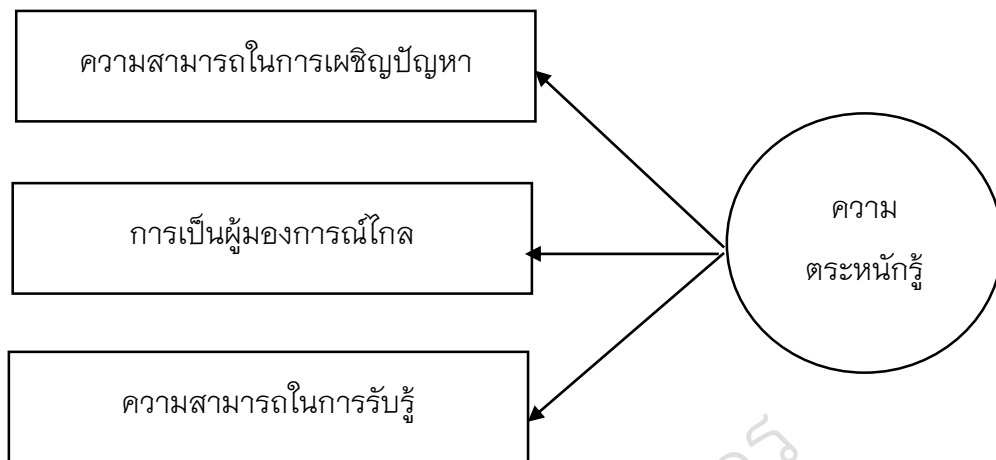
ตาราง 15 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความตระหนักรู้

องค์ประกอบ นักศึกษา	1. Spears (1995)	2. Abel (2002)	3. Thompson (2005)	4. Wong (2005)	5. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2553)	6. กุลนันท์ อมรฤทธิกรณ์ (2562)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. ความไม่ประมาท			✓	✓			2	28.57	
2. การรู้จักและเข้าใจตนเอง	✓					✓	3	42.85	
3. ความเข้มแข็งและมั่นคง	✓	✓					2	28.57	
4. ความยุติธรรม	✓			✓			2	28.57	
5. ความสามารถในการเผชิญ ปัญหา	✓	✓		✓	✓	✓	5	83.33	✓
6. การปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์	✓						1	14.29	
7. ความรู้ ความเข้าใจ		✓	✓		✓		3	42.85	
8. การเป็นผู้มองการณ์ไกล	✓		✓		✓	✓	4	66.66	✓
9. การรับรู้	✓		✓		✓	✓	4	66.66	✓

ตาราง 15 (ต่อ)

นักศึกษา	1. Spears (1995)	2. Abel (2002)	3. Thompson (2005)	4. Wong (2005)	5. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2553)	6. กุลนันท์ อมรวิจิตร (2562)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
องค์ประกอบ									
10. การแสดงออกซึ่งความ รับผิดชอบในข้อผิดพลาดของตน					✓		1	14.29	
11. การถึงคุณค่าของผู้ร่วมงาน ทุกคน					✓		1	14.29	
12. การสร้างความตระหนักใน ภารกิจต่างๆ มากกว่าบังคับ บุคลากร					✓		1	14.29	
13. การให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ					✓		1	14.29	
14. การจูงใจให้บุคลากร ตระหนักถึงจรรยาบรรณ คุณค่า ของตนเอง					✓		1	14.29	
รวม	7	3	4	3	9	4			

จากตาราง 15 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของความตระหนักรู้ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 14 องค์ประกอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ความสามารถในการเผชิญปัญหา 2) การเป็นผู้มองการณ์ไกล 3) ความสามารถในการรับรู้



ภาพประกอบ 10 รูปแบบการวัดด้านความตระหนักรู้

จากภาพประกอบ 10 แสดงรูปแบบการวัดด้านความตระหนักรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการเผชิญปัญหา

Lazarus and Folkman (1984, p. 74) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้ให้คำจำกัดความของความสามารถในการเผชิญปัญหาว่า เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย เช่น การสูญเสีย การถูกคุกคามหรือถูกทำร้าย บุคคลจะต้องตอบโต้โดยตรงเพื่อจัดการหรือบรรเทาเหตุการณ์ที่ตึงเครียดนั้น การโต้ตอบดังกล่าวเรียกว่า "การเผชิญปัญหา" (Coping) และ Lazarus ได้นำเสนอวิธีการเผชิญปัญหาโดยวิธีมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem oriented methods) ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหหรือสถานการณ์ที่ตึงเครียดนั้น การแก้ไขปัญหานี้ อาจจะเป็นการจัดการที่ตัวปัญหาและมุ่งแก้ไขที่ตนเองหรือยอมรับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สถานการณ์นั้นดีขึ้น เป็นกลวิธีที่ใกล้เคียงกับการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ 1) การหาข้อมูลเพิ่มเติม 2) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น 3) การเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างท้าทาย 4) การยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง และ 5) การนำเอาประสบการณ์ที่เคยใช้ได้ผลในอดีตมาร่วมแก้ไขปัญหา

เนาวรัตน์ อิ่มใจ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคและความยากลำบากด้วยสติ โดยพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหา ผลกระทบและความพยายามในการจัดการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องวิธี

ศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง การเอาชนะอุปสรรคเป็นความอดทนพากเพียรพยายามต่อสู้กับปัญหา อุปสรรค และความยากลำบากในชีวิตโดยไม่ย่อท้อและล้มเลิกความพยายามมีกำลังใจ และมีความหวังเสมอ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปรีวันท์ ลำพูล (2558, หน้า 10) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง ความพยายามในการที่จะเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรค โดยไม่ย่อท้อ มีสติและสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถฟื้นตัวจากอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

กุลนันท์ อมรวิจิตร (2560, หน้า 15) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง การปฏิบัติตนหรือแสดงออกโดยการใช้ความสามารถหรือความพยายามเพื่อจัดสิ่งที่ไม่พึงประสงค์หรือสิ่งคุกคามทั้งในตัวตนและสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานด้วยการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงและตัดสินใจเลือกใช้จัดสิ่งคุกคามหรือปัญหานั้นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดหรือกระทำต่อปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้ามาในชีวิตโดยการใช้ความสามารถ ความพยายาม รวมถึงประสบการณ์ โดยไม่ย่อท้อหรือล้มเลิกความตั้งใจ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2. การเป็นผู้มองการณ์ไกล

Wehmeyer (1986, อ้างถึงใน มัสลิน ชีอุป, 2556, หน้า 17) กล่าวว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง การที่บุคคลมีการจัดการ การวางแผนเกี่ยวกับชีวิตของ

ตนเองและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอนาคต และสามารถเตรียมพร้อมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรอบคอบและระมัดระวัง

Thompson (2005, p. 96) กล่าวว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ผู้นำเข้าใจถึงความเป็นจริงจากบทเรียนในอดีตและความเป็นจริงในปัจจุบันและสามารถรับรู้ถึงผลของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Abel (2000, p.15) กล่าวว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง ความพร้อม และการเตรียมการสำหรับอนาคตและการสร้างความคิด (มโนคติ) เกิดการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่ยากลำบากและนำมาวางแผนเพื่ออนาคต

สุปัญญาภรณ์ พลับพลาทอง (2556, หน้า 51) กล่าวว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง การแสดงให้เห็นในการบริหารงาน ที่สามารถรับรู้ภารกิจที่ต้องทำทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถที่จะนำความหวังความฝันมาเป็นความจริง

วิรเวก สุขสุคนธ์ (2557, หน้า 10) กล่าวว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้บทเรียนที่ได้รับจากประสบการณ์ในอดีต ความจริงของปัจจุบัน และแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต วาดภาพอนาคตโดยใช้ข้อมูล ใช้ความผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันทำสิ่งที่ดีในอนาคต

นันทพร ทองดี (2559, หน้า 8) กล่าวว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถใช้บทเรียนที่ได้รับจากประสบการณ์ในอดีต ความเป็นจริงของปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นใน

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 4) กล่าวว่า การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้และมีแนวคิด ความเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี สามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง ทะลุ ประจุปรอง รวมทั้งสามารถที่จะคาดคะเนได้ถึงสิ่งหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไปได้อย่างถูกต้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นผู้มองการณ์ไกล หมายถึง ผู้บริหารนำบทเรียนและประสบการณ์ที่ได้รับในอดีตมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการคิดวางแผนการมองเห็นภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยพิจารณาจากภาพในอดีต สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. ความสามารถในการรับรู้

Garrison and Magoon (1972, p. 93) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งสมองตีความหมาย หรือแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสัมผัสของร่างกายกับสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมทำให้บุคคลทราบว่าสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสนั้นเป็นอย่างไร มีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร และการที่บุคคลจะรับรู้สิ่งเร้าที่มาสัมผัสได้นั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยในการตีความหรือแปลความ

บรรยงค์ โตจินดา (2553, หน้า 25) กล่าวว่า การรับรู้เป็นการตีความกำหนดความหมายและสนองตอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งการรับรู้จะแยกออกได้เป็น 2 สิ่ง ดังนี้ คือ การรับรู้ซึ่งข้อมูล และการกำหนดความหมาย ข้อมูลให้เป็นสิ่งที่เข้าใจหรือเป็นข้อมูลข้อความถึงเข้าใจ การรับรู้ควรจะต้องมีการรู้ความหมายในข้อมูลหรือข้อความที่ส่งมาให้รู้เรื่องกัน มีความสนใจและมีความเชี่ยวชาญประสบการณ์ซึ่งจะทำให้ตีความหมายข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

อุดม ทุมโฆสิต (2554, หน้า 18) ได้กล่าวถึงการรับรู้ว่าเป็นการวิเคราะห์ตีความเพื่อทำความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลที่ได้รับนั้นบุคคลจะอาศัยข้อมูลที่ได้รับปัจจุบันประกอบกับสิ่งที่เคยรับรู้จากอดีตและเก็บไว้ในความทรงจำ ตลอดจนความคาดหวังของบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

ลักขณา สิริวัฒน์ (2559, หน้า 26) กล่าวถึงการรับรู้ที่เกิดขึ้นโดยประสาทสัมผัสเกิดการรับสัมผัสขึ้น และมีการตีความถึงสัมผัสนั้นออกมาเป็นความหมายซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่เคยมีมา ซึ่งถ้าไม่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ชำนาญที่เคยมีหรือที่เราสัมผัสหรือเรื่องราวนั้นๆ ไปก็จะไม่ก่อให้เกิดการรับรู้ขึ้น

กุลนันท์ อมรฤทธิกรณ์ (2560, หน้า 149) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้ว่าเป็นความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสของตนเองแปลความหมายจากสิ่งเร้าโดยอาศัยประสบการณ์เป็นตัวช่วยในการแปลความหมายนั้น ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวชีวิต การรับรู้ คือความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัส

เมธสิทธิ์ พูลดี (2561, หน้า 21) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การที่บุคคลได้รับข้อความหรือข้อมูล และสามารถตีความจากความเข้าใจ ความสนใจ ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการรับรู้ หมายถึง ผู้บริหารตีความหรือแปลความหมาย ทำความเข้าใจจากสิ่งเร้าที่ได้รับ และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์และความชำนาญที่มี

ตาราง 16 องค์ประกอบ ตัวแปรสังเกต นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้
ของความตระหนักรู้

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ความตระหนักรู้	1. ความสามารถในการเผชิญปัญหา	ความสามารถของผู้บริหารในการคิดหรือกระทำต่อปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้ามาในชีวิตโดยการใช้ความสามารถ ความพยายาม รวมถึงประสบการณ์ โดยไม่ย่อท้อ หรือลี้ภัยความตั้งใจ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	1. การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น 2. การเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างท้าทาย 3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ 4. การนำเอาประสบการณ์ที่เคยใช้ได้ผลในอดีตมาร่วมแก้ไขปัญหา

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	2. การเป็นผู้มองการณ์ไกล	ผู้บริหารนำบทเรียนและประสบการณ์ที่ได้รับในอดีตมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการคิดวางแผนการมองเห็นภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยพิจารณาจากภาพในอดีต สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	1. การวางแผนในการดำเนินงาน 2. การมองสภาพปัจจุบันอย่างเป็นองค์รวม 3. การคาดการณ์ในอนาคตโดยใช้ประสบการณ์เดิม
	3. ความสามารถในการรับรู้	ผู้บริหารตีความ หรือ แปลความหมาย ทำความเข้าใจจากสิ่งเร้าที่ได้รับ และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์และความชำนาญที่มี	1. ความสามารถในการสื่อสารผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ 2. การตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเหมาะสม 3. การใช้ประสบการณ์เดิมและความชำนาญในการตอบสนองต่อการรับรู้

3.4 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์

3.4.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

Fisher (1993, pp. 123–129) ได้อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การบอกถึงสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตจากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้ประสานความสำเร็จตามความมุ่งหวัง

Dubrin (2006, p. 94) ได้อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมินและตัดสินใจเลือกทางนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

(2549, หน้า 10– 22) อธิบายการมีวิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตที่เป็นเอกลักษณ์และอุดมคติเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำสามารถตระหนักและใช้ประโยชน์ของการตระหนักได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะการมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนจะทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมดำเนินการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤติ และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

ธณัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, หน้า 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเป็นรูปธรรม เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

ไพโรจน์ ญัตติฉัตรวงศ์ (2559, หน้า 91) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำได้อธิบายพรอมแนะนำวิสัยทัศน์ และได้สนับสนุนในการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ภายในองค์การ อีกทั้งได้เขียนวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและรัดกุมร่วมกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา พรอมทั้งมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาพรอมทั้งแสวงหาความมุ่งมั่น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการคาดการณ์และกำหนดภาพความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ซึ่งเกิดจากความคาดหวัง จุดมุ่งหมาย และแรงปรารถนาขององค์การโดยเป็นภาพที่มีความท้าทายแต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้จริง

3.4.2 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์

Nanus (1992, p. 156) ได้เสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้ 4 ประการ คือ 1) เป้าหมายรวม (Shared Purpose) 2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowered People) 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

Westley and Mintzberg (1989, p. 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การมอบอำนาจ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7) การยึดมั่นในอุดมการณ์

ภูษิต รุ่งแก้ว (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 2) เหมาะสม 3) การมีส่วนร่วม

พิพัฒน์ ไทรพัก (2552, หน้า 55) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการจัดการเพื่อความมั่นคงและสมรรถนะในการบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันการเงิน : กรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ชัดเจน 2) เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ

นภวรรณ คณานุรักษ์ (2554, หน้า 128) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำองค์กรที่มีพนักงานวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ชัดเจน 2) เป็นไปได้ 3) เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 4) สร้างสรรค์

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ (2556, หน้า 16) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การมีส่วนร่วม 3) ความท้าทาย 4) การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ

สมชาย เทพแสง (2559, หน้า 134) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ สมดุล : รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ชัดเจน 2) เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 3) บรรลุผล 4) เหมาะสม 5) การมีส่วนร่วม

แสงเดือน ตรีนันทวัน (2559, หน้า 376) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ชัดเจน 2) การมีส่วนร่วม 3) ความสามารถ

อิชยา สารสันติกุล (2560, หน้า 32) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และการสื่อสารที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 2) สร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วม 4) การจูงใจ

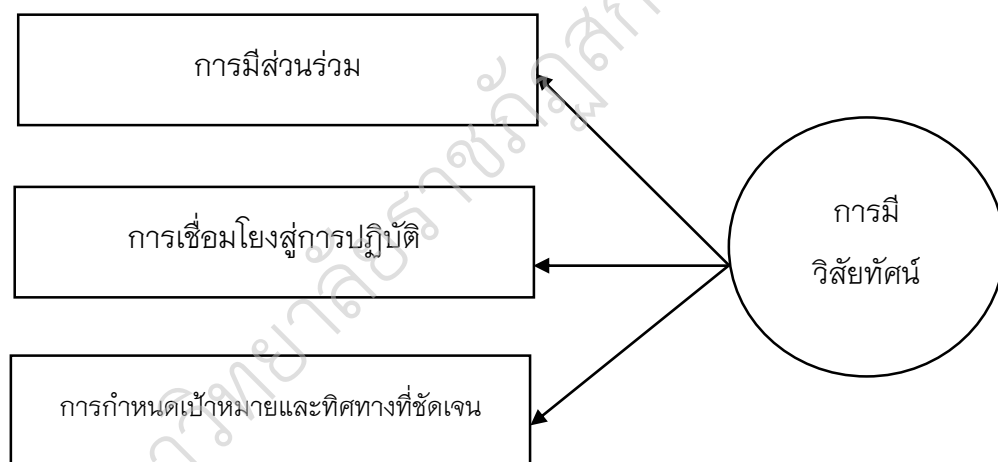
ทศชัย ชัยมาโย (2562, หน้า 125) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำใ้บริการของทหารเหล่าการเงิน ในกองทัพบก สังกัดกองทัพบกที่ 2 พบว่า องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 2) ชัดเจน 3) การมีส่วนร่วม 4) สร้างสรรค์

จากทัศนะต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ดังตาราง 17

ตาราง 17 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์

ชื่อนักการศึกษา	องค์ประกอบ										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	1. Nanus (1992)	2. Westley and Mintzberg (1989)	3. กุญชร รุ่งแก้วและคณะ (2550)	4. พิพัฒน์ ไทรพัก (2552)	5. นภวรรณ คณานักษ์ (2554)	6. จิราภรณ์ เกษวิริยการณ (2556)	7. สมชาย เทพแสง (2559)	8. แสงเดือน ตริ้นทวรรณและคณะ	9. อธิยา สารสินดิกุลและคณะ (2560)	10. ทัศชัย ชัยมาโย (2562)			
1. การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน											6	60.00	✓
- ความชัดเจน				✓	✓		✓	✓		✓			
- การมีเป้าหมายที่ชัดเจน						✓							
2. ความเป็นไปได้					✓						1	10.00	
3. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ			✓	✓	✓	✓	✓		✓		6	60.00	✓
4. บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย							✓			✓	2	20.00	
5. ความสร้างสรรค์					✓				✓	✓	4	40.00	
- ความคิดสร้างสรรค์		✓											
6. ความเหมาะสม			✓				✓				2	20.00	
7. การมีส่วนร่วม	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	7	70.00	✓
8. ความท้าทาย						✓		✓			2	20.00	
9. การเพิ่มอำนาจให้บุคคล	✓										2	20.00	
- การมอบอำนาจ		✓											
10. การคิดเชิงกลยุทธ์	✓	✓									2	20.00	
11. การจูงใจ									✓		1	10.00	
12. การสร้างวิสัยทัศน์		✓									1	10.00	
13. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		✓									1	10.00	
14. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓									2	20.00	
- การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม	✓												
15. การยึดมั่นในอุดมการณ์		✓									1	10.00	
รวม	4	7	3	2	4	4	5	3	4	4			

จากตาราง 17 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ มีจำนวน 15 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่า บางองค์ประกอบมีความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงได้รวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เช่น ความชัดเจนและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดเลือก องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบ จำนวน 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 3) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน



ภาพประกอบ 11 รูปแบบการวัดด้านการมีวิสัยทัศน์

จากภาพประกอบ 11 แสดงรูปแบบการมีวิสัยทัศน์ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วม

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

จร สุนทรายุทธ (2552, หน้า 539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารจัดการอีกแนวทางหนึ่ง

ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในองค์กรแล้ว สมาชิกหรือบุคคลในองค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี ซึ่งการที่ให้บุคคลมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับองค์การ ทั้งนี้หากการปฏิบัติงานนั้นมีความไม่เข้าใจหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานและไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การแล้ว การบริหารงานขององค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยยาก

ธนฐกร สุขสม (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลโดยทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

บุญยง นาวิกานภาพ (2556, หน้า 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และเข้ามาร่วมกันดำเนินงาน หรือกิจกรรมโดยเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจการวางแผนการดำเนินการ การรับประโยชน์ และการประเมินผลของงานหรือกิจกรรม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่กำหนดไว้

จิราพร จริตเพชร (2557, หน้า 27) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ผลจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรมตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินเพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญผกา กาญจนภาส (2560, หน้า 21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการร่วมกิจการต่าง ๆ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันมีการแสดงความคิดเห็น ช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และมีความรับผิดชอบต่อชุมชน โดยการมีส่วนร่วม

ร่วมตั้งแต่เริ่มต้นกิจกรรมจนจบโดยมีการมีส่วนร่วมตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์

สมบัติ นามบุรี (2562, หน้า 186) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนด เป้าหมายของสังคม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการ ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหายอมรับ เข้าใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมด้วยการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำและร่วม รับผิดชอบ

2. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ

Braun (1991, p. 26) กล่าวว่า การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นสู่การปฏิบัติที่แท้จริงในสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย กำลังความคิด และความพยายามของสมาชิก เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ และบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ

จิตติมา วรรณศรี (2550, หน้า 36) กล่าวว่า การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ทั้งนี้โดยการ เชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์การ

สุจารี ศรีถนอม (2551, หน้า 166) กล่าวว่า การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสานโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการและงานประจำวันเพื่อให้วิสัยทัศน์ได้รับการปฏิบัติไปพร้อมกับสิ่งนั้น

วิจิต สมุจจยมณี (2552, หน้า 18) กล่าวว่า การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถของเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กในห้างสรรพสินค้า ที่สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จโดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์นั้นไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงานและโครงการ

เบญจมาศ หาญกล้า (2555, หน้า 36) กล่าวว่า การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยการหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นไปสู่เป้าหมาย นโยบาย แผนการปฏิบัติการของโรงเรียน โดยการชักจูง มอบหมาย อำนาจให้ผู้ปฏิบัติ นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจ

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556, หน้า 31) กล่าวว่า การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ คือ การนำภาพของสถานศึกษาที่ร่วมกันสร้างขึ้นไปทำอย่างเป็นระบบโดยผ่านงาน โครงการ แผนการปฏิบัติการขององค์การที่เป็นรูปธรรมสามารถเห็นผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

มาลัยพร สวัสดิ์ (2563, หน้า 27) กล่าวถึงการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติจริง กำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน โครงการขององค์การ แผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติการ ด้วยการชักนำ ส่งเสริม ริเริ่มและเพิ่มอำนาจให้บุคลากรสามารถนำวิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริงตามภาระหน้าที่และบริบทของแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถนำภาพความคาดหวังที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติโดยการกำหนดเป็นนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการ โครงการ ส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการโน้มน้าว ชักนำ ให้อำนาจและมีส่วนร่วม

3. การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน

Locke, E.A. et al (1991, pp. 53-54) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่อ ย่อ ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง บรรลุปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

จิตติมา วรรณศรี (2550, หน้า 36) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์

ได้อย่างชัดเจน มีความเป็นไปได้ ทั้งนี้ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูลเป็นข้อความที่แสดงถึงอนาคต

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556, หน้า 31) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การนำภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่สร้างร่วมกันไปกระทำอย่างเป็นระบบ โดยผ่านแผนงาน โครงการ มีการกำหนดภาพสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นและมีแนวทางการดำเนินการอย่างชัดเจน

อาทิตยา สุขประเสริฐ (2558, หน้า 18) กล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์การที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์การนั้น

มาลัยพร สวัสดิ์ (2563, หน้า 24) กล่าวว่า การมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง การสร้างภาพในอนาคตที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน ประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้เห็นภาพแห่งความคาดหวังในอนาคตที่มีความชัดเจน มีพลัง มีความเป็นไปได้ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนผ่านแผนงาน โครงการโดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพองค์การ

ตาราง 18 องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกต นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้
ของการมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีวิสัยทัศน์	1. การมีส่วนร่วม	การที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารภาพแห่งความคาดหวังในขนาดที่มีความชัดเจน มีพลัง มีความเป็นไปได้ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ง่ายต่อการปฏิบัติ	1. การยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 3. การร่วมรับรู้ ร่วมคิด 4. การร่วมมือกันปฏิบัติ 5. การร่วมกันรับผิดชอบ
	2. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ	การที่ผู้บริหารสามารถนำภาพความคาดหวังที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติโดยการกำหนดเป็นนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการ โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการโน้มน้าว ชักนำ ให้อำนาจและมีส่วนร่วม	1. การกำหนดเป็นนโยบาย 2. มีการลำดับการปฏิบัติงาน 3. มีการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงาน 4. มีการโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม 5. มีการกระจายอำนาจ
	3. การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน	ความสามารถในการสื่อสารให้เห็นภาพแห่งความคาดหวังในขนาดที่มีความชัดเจน มีพลัง มีความเป็นไปได้ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนผ่านแผนงาน โครงการโดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพองค์การ	1. มีการศึกษาบริบทขององค์การเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 3. มีแนวทางการดำเนินงาน 4. การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

3.5 องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร

3.5.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

Thompson (2005, p.95) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้นำแบบไฟบริการเชื่อว่าความเป็นมนุษย์ของแต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำแบบไฟบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของตน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

Spears (1995, p.6) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ผู้นำแบบไฟบริการอุทิศตนเพื่อการเติบโตของปัจเจกบุคคลเพราะประสบการณ์ของแต่ละบุคคลย่อมมีบทเรียนซ่อนไว้ ผู้นำแบบไฟบริการต้องจดจำไว้ว่าตนมีความรับผิดชอบในการใช้อำนาจของตนเพื่อการเติบโตของบุคคลที่อยู่ภายใต้การดูแลของตน ผู้นำแบบไฟบริการเป็นนักอ่าน นักทดลอง ผู้ทำนายที่ดี เป็นผู้ฟังที่ดี รวมทั้งเป็นนักออกแบบที่ยอดเยี่ยม ผู้นำแบบไฟบริการต้องเป็นผู้สามารถสร้างอนาคตมิใช่ให้อะไรเกิดขึ้นตามยถากรรม

Laub (2003, p. 161) กล่าวว่า ผู้นำแบบไฟบริการต้องให้โอกาสพัฒนาศักยภาพ และการเรียนรู้ของผู้อื่น โดยการให้โอกาสและส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้อื่นอย่างเต็มศักยภาพ ใช้อำนาจของตนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ให้กำลังใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มองความขัดแย้งเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้อื่น

สรายุทธ์ กันหลง (2553, หน้า 61) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำไฟบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริง ในการพัฒนาบุคลากรของตน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน ได้แก่ การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความเจริญงอกงามของบุคลากรการมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากร ผู้นำของหน่วยงาน การรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การผลักดันผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จที่สูงกว่าความคาดหวัง การให้เวลาและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเรียนการสอน

วิระเวก สุขสุคนธ์ (2555, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริง ในการพัฒนาบุคลากรของตน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

ชรินดา พิมพ์บุตร (2556, หน้า 47) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่แสดงให้เห็นคุณค่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคล ใช้ความสามารถในการจูงใจให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการพัฒนา มีการติดตาม ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 79) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การแสดงให้เห็นว่าความเป็นบุคคลของมนุษย์แต่ละคนมีคุณค่าสูงกว่าผลงานของบุคคลนั้น ผู้นำไฟบริการจะต้องอุทิศตนอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและเติบโตตามวุฒิภาวะของแต่ละคน

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 56) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของบุคลากร อุทิศตนในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการ ส่งเสริม จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.5.2 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

สรายุทธ์ กันหลง (2553, หน้า 61) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความเจริญงอกงามของบุคลากร 2) การรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากบุคลากร 3) การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น

ชรินดา พิมพ์บุตร (2556, หน้า 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าบุคลากร 2) ความสามารถในการจูงใจ 3) การติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 70) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นต่อความเจริญของบุคลากร 2) การรับฟังข้อมูลย้อนกลับ 3) การผลักดันให้บุคลากรประสบความสำเร็จ 4) การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 79) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นต่อความเจริญของงานของบุคลากร 2) การรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากบุคลากร 3) การจัดสรรทรัพยากร

ธนพร วรรณกุล (2559, หน้า 65) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การเห็นคุณค่าผู้อื่น 2) การพัฒนาทักษะที่ต้องใช้ในองค์กร 3) การช่วยให้ผู้อื่นช่วยกันพบจุดแข็งและศักยภาพของตน

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน

เจนจิรา กุลขำ (2560, หน้า 249) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การมอบหมายอำนาจอย่างเหมาะสม 2) การกระตุ้นและให้กำลังใจ 3) การวางแผนสร้างความพร้อมแก่คนรุ่นใหม่

พิสุทธิ์ เหมสกุล (2560, หน้า 93) กล่าวว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การอุทิศเวลาให้กับความสำเร็จของงาน 2) การเสียสละทรัพยากรเพื่อพัฒนาบุคลากร 3) การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความก้าวหน้า

ตาราง 19 สังกะระห้องค้ประกอบยอยการพัฒนาศุคการ

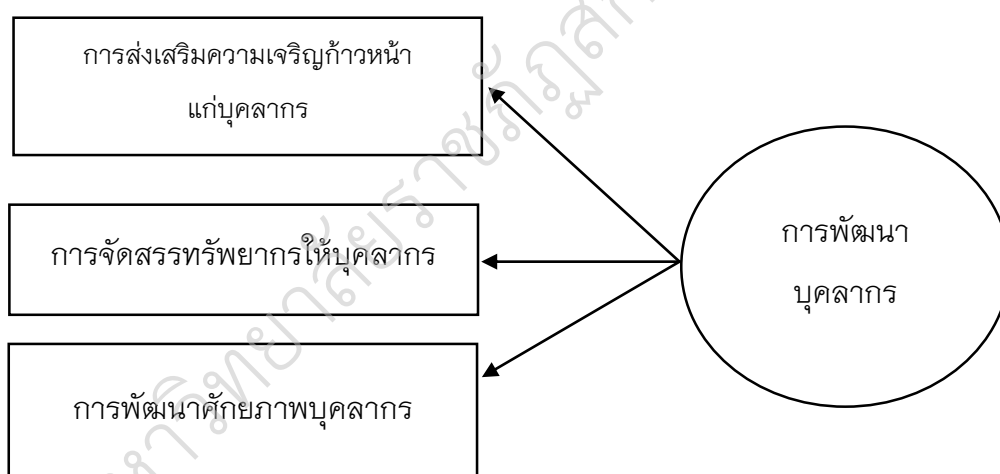
น้การศึการ	1. สราษุท้ กั้นหลง (2553)	2. ขรินดา พิมพบุตร (2556)	3. ป้ทมาพร ครีการพล (2560)	4. เกียรตึค้ค้ แก้วมทาชัย (2559)	5. ฅนพร วรณณกุล (2559)	6. ลีพรณณ จึงสุทจิวงษ์ (2560)	7. เจนลึรา กุลขา (2560)	8. พิลุท้ ฅมสกุล (2560)	รวม	ร้อยละ	องค้ประกอบที่ค้สรร
องค้ประกอบ											
1. การเห็นคูนค่าศุคการ		✓							2	25	
- การเห็นคูนค่าศุคการ		✓									
- การเห็นคูนค่าอื่อื่น					✓						
2. การส่งเสริมความจรัญก้าวหน้าแก่ศุคการ									5	62.50	✓
- ความมุ่นมั่นต่อความจรัญองงามของศุคการ	✓			✓							
- การสนับสนุนให้ศุคการมีความก้าวหน้า								✓			
- ความมุ่นมั่นต่อความจรัญของศุคการ			✓								
- การผลักค้ให้ศุคการประสบความล้าเร้ง			✓								
- การช่วยเหลืออื่คนค้พบจุดแ้งและค้กยภาพของค้					✓						
5. การร้บฟังข้อมูลย้อนกลับ			✓						3	37.50	
- การร้บฟังข้อมูลย้อนกลับ			✓								
- การร้บข้อมูลป้อนกลับจากศุคการ	✓			✓							
6. การจัดสรรทรัพยากรให้ศุคการ									4	50	✓
- การจัดสรรทรัพยากรให้ศุคการ	✓		✓								
- การจัดสรรทรัพยากร				✓							
- การเลี้ยสละทรัพยากรเพื่อพัฒนาศุคการ								✓			

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักการศึกษา								รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	1. สราญฤทธิ์ กันหลง (2553)	2. ชรินทร์ พิมพบุตร (2556)	3. ปัทมาพร ศรีกำพล (2560)	4. เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559)	5. ชนพร วรณกุล (2559)	6. สิริพรรณ จิงสุทธีวงษ์ (2560)	7. เจนจิรา กุลขำ (2560)	8. พิสุทธิ เฮมสกุล (2560)			
7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร									4	50	✓
- การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในองค์กร					✓						
- การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน						✓					
- การมอบหมายอำนาจอย่างเหมาะสม							✓				
- การกระตุ้นและให้กำลังใจ							✓				
- การวางแผนสร้างความพร้อมแก่คนรุ่นใหม่							✓				
- การติดตาม ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง		✓									
- ความสามารถในการจูงใจ		✓									
การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน						✓					
8. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						✓			1	12.50	
9. การอุทิศเวลาให้กับความสำเร็จของงาน								✓	1	12.50	
	3	3	4	3	3	3	3	3			

จากตาราง 19 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีจำนวน 9 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาพบว่าบางองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงได้รวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เช่น ความมุ่งมั่นต่อความเจริญงอกงามของบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า การผลักดันให้บุคลากรประสบความสำเร็จ และการช่วยให้ผู้อื่นค้นพบจุดแข็งและศักยภาพของตน ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร การจัดสรรทรัพยากร และการเสียสละทรัพยากรเพื่อพัฒนาบุคลากร ตั้งชื่อองค์ประกอบ

ใหม่ว่า การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องใช้
ในองค์กร การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน การมอบหมายอำนาจอย่างเหมาะสม
การกระตุ้นและให้กำลังใจ การวางแผนสร้างความพร้อมแก่คนรุ่นใหม่ การติดตาม
ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการจูงใจ การพัฒนาคุณภาพในการ
ปฏิบัติงาน ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และนับความถี่ที่ได้
ในแต่ละองค์ประกอบรวมกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาจาก
องค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 4 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ได้องค์ประกอบด้านการพัฒนา
บุคลากร 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร
2) การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร แสดงเป็นรูปแบบ
การวัดได้ ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 รูปแบบการวัดด้านการพัฒนาบุคลากร

จากภาพประกอบ 12 แสดงรูปแบบการวัดด้านการพัฒนาบุคลากร
ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามทัศนะของนักวิชาการ
ต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย

1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร

Keyes (2002, p.207) ได้กล่าวว่า ความเจริญงอกงาม หมายถึง สุขภาวะ
ขั้นสูงทางด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบด้านอารมณ์
ความรู้สึกเชิงบวก ความพึงพอใจในชีวิต การทำประโยชน์ให้สังคม การเป็นส่วนหนึ่ง

ในสังคม ความสมบูรณ์ของสังคม การยอมรับผู้อื่นในสังคม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในสังคม

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557, หน้า 143) กล่าวว่า การมุ่งมั่นต่อความเจริญขององค์กรของบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

ธีรวดี ยิ่งมี (2562, หน้า 12) กล่าวว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การสอนงาน ศึกษาดูงานหรือการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ ตลอดจนการพัฒนาด้านความรู้สึนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร

ปิยะทิพย์ ประดุงพรม (2563, หน้า 143) กล่าวว่า ความเจริญขององค์กร หมายถึง ความสุขในระดับสูงของบุคคลซึ่งครอบคลุมความสุขทั้งในระดับต้น เน้นด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจ และความสุขในระดับลึกซึ้ง

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อความสุข ความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ดูแล รวมถึงการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

2. การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2556 (2556, หน้า 382) ให้ความหมายของทรัพยากรว่า หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ อาทิ เงินตรา ที่ดิน สมบัติพัสดุสถาน หรือวัตถุมิรูปร่าง

รุ่ง แก้วแดง (2546, หน้า 108–109) ได้ให้ความหมายว่า ทรัพยากร (Resource) หมายถึง ความรู้เทคโนโลยี อำนาจ วัสดุอุปกรณ์ คน เวลาการประเมิน ข้อมูล และเงิน ทรัพยากรคือความรู้ ทุกเรื่องที่มีอยู่ในชุมชนรวมไปถึงภูมิปัญญาที่ถือเป็น ทรัพยากรของชุมชน เทคโนโลยีต่างๆ ที่มีในชุมชนไม่ว่าจะเป็น วิทยุโทรทัศน์ โทรศัพท์ ถ้าสามารถนำมาใช้เพื่อการเรียนรู้ได้ก็ถือเป็นทรัพยากร พัสตุต่างๆ บุคลากรและเวลา

ก็ถือเป็นทรัพยากร โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ ข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็ถือเป็นทรัพยากร สุดท้ายจึงเป็นเรื่องของเงินหรืองบประมาณ และได้ให้ ความจำกัด ความหมายของทรัพยากรไว้ว่า คือความรู้ทุกอย่างที่มีในชุมชน หากผู้บริหารยังมีความคิด แบบเดิมในมุมมองที่แคบๆ ว่าทรัพยากร หมายถึง เงิน งบประมาณก็จะเห็นแต่ความ ยากจนของชุมชนชนบทและชุมชนแออัดในเมือง มองไม่เห็นที่จะพัฒนาทั้งจำแนกทรัพยากร ออกเป็น 2 ประเภท คือ ทรัพยากรที่เงินตัวเงิน ได้แก่งบประมาณที่ได้จากส่วนกลางหรือ เป็นเงินบริจาค และทรัพยากรที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นความร่วมมือที่ได้รับ เช่น บริจาคเวลา ความรู้ ความคิด คำแนะนำ บริการแหล่งเรียนรู้และวัสดุต่างๆ เพื่อนำมาใช้จัดการเรียน การสอน

ชุดิมา ม่วงมณี (2554, หน้า 4) กล่าวว่า การจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การจัดหา จัดมอบ หรือจัดแบ่งทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานหรือ บุคลากรได้ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร

อุมาพร กาญจนคลอด (2558, หน้า 7) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) หมายถึง การจัดการทรัพยากรภายในองค์กร กระบวนการขององค์กร ข้อมูล และความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการข้อมูลข่าวสาร นำมาพัฒนาองค์กร

จากความหมายของทรัพยากรและการจัดสรรทรัพยากรที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร หมายถึง การจัดหา จัดการทรัพยากรที่ใช้ภายในองค์กร ทั้งทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ในการ ดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ดนัย เทียนพุฒ (2551, หน้า 61) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น จนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบ งานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่มุ่งหมายให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปใน อนาคตด้วย

วราภรณ์ แต่งผล (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้งานของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้ง ในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กรและมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ณัฐกุล ภูกลาง (2561, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562, หน้า 5) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนากำลังคน หรือการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร คือกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นควรเริ่มพัฒนาบุคลากรตั้งแต่เข้าทำงานใหม่ๆ และต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขาทำงานอยู่ในองค์กร

จากความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการ ทักษะและพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตาราง 20 องค์ประกอบย่อย ตัวแปรสังเกต นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้
ของการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การพัฒนาบุคลากร	1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อความสุขความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ดูแล รวมถึงการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 2. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่ออารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากร 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ
	2. การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร	การจัดหา จัดการทรัพยากรที่ใช้ภายในองค์กร ทั้งทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ในการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร	1. ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานขององค์กร 2. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกต	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	พฤติกรรมที่ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการ ทักษะและพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 2. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้โอกาสได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ผู้วิจัยได้อาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลขององค์ประกอบแต่ละด้าน และเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 110) ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยพบว่า วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับอัศวพงษ์ เทพิน (2556, หน้า 11) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในทศวรรษหน้า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านโรงเรียน 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านครูและบุคลากร 4) ด้านนักเรียน 5) ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย ในด้านผู้บริหารประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหารและการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การมีวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับบุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 55) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ไพโรจน์ ญัตติอักษรวงศ์ (2559, หน้า 196) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบบริการ ความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลของการของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ประกอบด้านความตระหนักรู้ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย ดังนี้ ชูศรี มโนการ (2558, หน้า 140) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติกร รักษาดี (2561, หน้า 76) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 152) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่า การตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ประกอบด้านการเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น จากนิยามที่กล่าวถึงการเห็นคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับว่าคนเราย่อมต้องการความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมประสงค์ เรือนไทย (2551, หน้า 117) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบพบว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยขององอาจ ลิ้มเสมอ (2556, หน้า 129) ทำการศึกษาวิจัย พบว่า การมีความรู้สึกร่วมและเห็นคุณค่าผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้เกียรติบุคลากรโดยการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านผู้บริหารสามารถเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด กิรติกร รักษาดี (2561, หน้า 76) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความเห็นอกเห็นใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 152) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่า ความเห็นอกเห็นใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับธีระศักดิ์ คำดำ (2560, หน้า 52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า การเห็นคุณค่าผู้อื่นมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริการที่ดี การพัฒนาคน และการรับฟังผู้อื่น อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ประกอบด้านการบริการ เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรง
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังทัศนะของ Millet (1954, pp. 397-400) กล่าวไว้ว่า
เป้าหมายสำคัญของงานบริการ คือ การสร้างความพอใจในการบริการ เช่น ความเชื่อถือ
ไว้วางใจได้ ความพร้อม และความเต็มใจที่จะให้บริการ โดยสามารถตอบสนองความ
ต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันห้วงที่ และความสามารถในการดูแล ความเอื้ออาทร
เอาใจใส่ผู้รับบริการตามความต้องการที่แตกต่างกันของผู้รับบริการแต่ละบุคคล เป็นต้น
นอกจากนี้ยังเป็นไปตามแนวคิดของ Greenleaf ที่กล่าวว่า “ผู้นำไฟบริการ” ต้องให้บริการ
ผู้อื่นก่อน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ต้องการให้บริการ กล่าวคือ การแน่ใจว่าความต้องการสูงสุด
ของผู้อื่นได้รับการตอบสนองแล้วและได้รับความพึงพอใจในการให้บริการหรือ
ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้อื่นสอดคล้องกับกนกอร ศิริสุข (2557,
หน้า 46) ทำการศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า
การบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งามอาจ สิมเสม (2556, หน้า 129) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า การมุ่งมั่นพัฒนาคนกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
สอดคล้องกับปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 152) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาคนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ
สุรณนิภา นามกันยา (2559, หน้า 100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา เลยเขต 2 พบว่า การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ กীরติกร รักษาดี (2561, หน้า 76) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การมุ่งมั่นพัฒนาคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ พลกฤษณ์ บัวประเสริฐ (2565, หน้า 289) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 พบว่า การมุ่งมั่นพัฒนาคนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้ว สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากร จึงนำปัจจัย ทั้ง 5 ปัจจัยนี้ มากำหนดเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยเชิงผล ดังตาราง 21

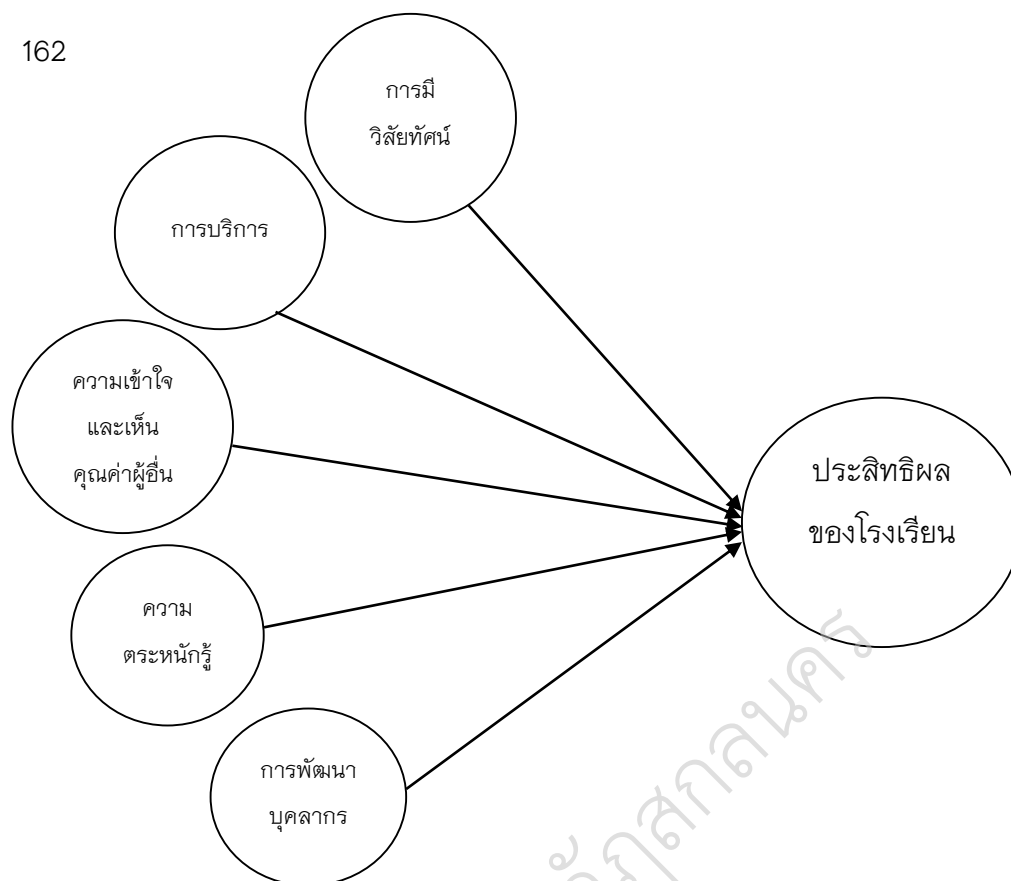
ตาราง 21 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ปัจจัยเชิงผล	ผู้วิจัย / ผู้ศึกษา
การมีวิสัยทัศน์	ประสิทธิผลของโรงเรียน	พิมพ์พรณ สุริโย (2554), อัศรพงษ์ เทพิน (2556), ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562), บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563), ไพโรจน์ ญัตติอัศววงศ์ (2559)
การบริการ		Millet (1954), กนกอร ศิริสุข (2557)
ความตระหนักรู้		องอาจ สิมเสม (2556), ปัทมาพร ศรีกำพล (2557), กীরติกร รักษาดี (2561)

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ปัจจัยเชิงผล	ผู้วิจัย / ผู้ศึกษา
ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น		สมประสงค์ เรือนไทย (2551), องอาจ สิมเสม (2556), กীরติกร รักษาดี (2561), ปัทมาพร ศรีกำพล (2557), ธีระศักดิ์ คำดำ (2560),
การพัฒนาบุคลากร		องอาจ สิมเสม (2556), ปัทมาพร ศรีกำพล (2557), สุรธรรณิภา นามกันยา (2559), กীরติกร รักษาดี (2561) พลกฤษณ์ บัวประเสริฐ (2565)

จากตาราง 21 เห็นได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุมี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ และการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยเชิงผล ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ปัจจัย และปัจจัยเชิงผล 1 ปัจจัยมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3.1 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

พิมพรรณ สุริโย (2554, หน้า 110) ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยพบว่า วิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัศรพงษ์ เทพิน (2556, หน้า 11) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านโรงเรียน ได้แก่ โครงสร้างการบริหารโรงเรียน กระบวนการบริหารภายในโรงเรียน บรรยากาศภายในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน 2) ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์

ของผู้บริหาร และการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านครูและบุคลากร ได้แก่ คุณภาพการสอน
ของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) ด้านนักเรียน
ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรม
ด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน 5) ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม
การเมือง เทคโนโลยี และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย
ได้แก่ การร่วมวางแผนพัฒนา การร่วมกิจกรรม และการร่วมระดมทรัพยากร

นกนกร ศิริสุข (2557, หน้า 46) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเฝ้าบริการ
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า การมีวิสัยทัศน์กับความเข้าใจมีความสัมพันธ์
กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับการตระหนักรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า การมีวิสัยทัศน์
กับการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ด้วยเช่นกัน

ชูศรี มโนการ (2558, หน้า 140) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ
และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การมี
วิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตระหนักรู้และการบริการ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

ไพโรจน์ ญัตติวัตรวงศ์ (2559, หน้า 196) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบบริการ
ความฉลาดทางอารมณ์ กับประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
พบว่า การมีวิสัยทัศน์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ในระดับปานกลาง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คมธนู ควรประเสริฐ (2562, หน้า 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือ
เซนต์มารีอา พบว่า การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้าใจ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับการบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตระหนักรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยเช่นเดียวกัน

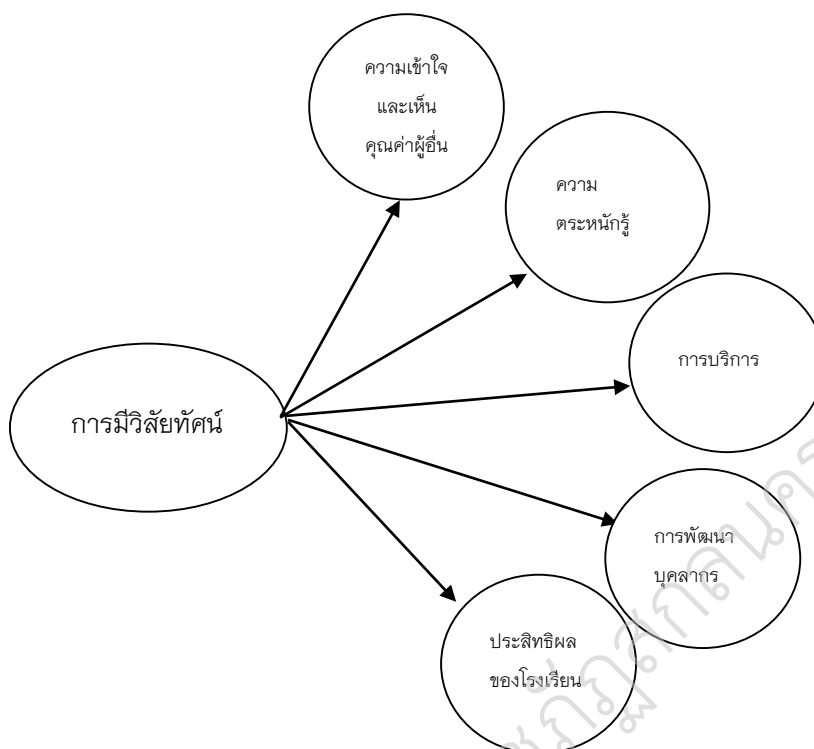
บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 143) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายนอกด้านการมีวิสัยทัศน์
ที่ส่งผลต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การบริการ
และประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้วิจัย / ผู้ศึกษา
การมีวิสัยทัศน์	ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น	กนกอร ศิริสุข (2557), คมธนู ควรประเสริฐ (2562)
	ความตระหนักรู้	กนกอร ศิริสุข (2557), ชูศรี มโนการ (2558), คมธนู ควรประเสริฐ (2562)
	การบริการ	ชูศรี มโนการ (2558), คมธนู ควรประเสริฐ (2562)
	การพัฒนาบุคลากร	กนกอร ศิริสุข (2557), คมธนู ควรประเสริฐ (2562)
	ประสิทธิผลของโรงเรียน	พิมพ์วรรณ สุริโย (2554), อัศรพงษ์ เทพิน (2556), บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563)

จากตาราง 22 จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายนอก คือ การมีวิสัยทัศน์ และปัจจัยภายใน 5 ปัจจัย คือ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อ

ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การบริการ
การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน

3.2 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านความตระหนักรู้ที่ส่งผล

ต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

Rahim (2003, p. 320) ได้ทำการศึกษาแบบจำลองของความฉลาดทางอารมณ์และกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้ง : การศึกษาในเจ็ดประเทศ พบว่า การตระหนักรู้ของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการควบคุมตนเอง การเห็นอกเห็นใจและทักษะทางสังคมของพวกเขา การควบคุมตนเองสัมพันธ์ในทางบวกกับการเอาใจใส่และทักษะทางสังคม ทักษะการเอาใจใส่และการเข้าสังคมสัมพันธ์กับแรงจูงใจในเชิงบวก

อรุณ พรหมจรรย์ (2555, หน้า 158) ได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ความตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความเห็นอกเห็นใจ และการมุ่งมั่นพัฒนาคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นกอร ศิริสุข (2557, หน้า 46) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า การตระหนักรู้กับความเข้าใจและการมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องอาจ สิมเสม (2556, หน้า 118) ทำการศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ความตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การมุ่งมั่นพัฒนาคน และการเห็นคุณค่าผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 152) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 พบว่า การตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชูศรี มโนการ (2558, หน้า 140) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 207) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าใจผู้อื่น การบริการและการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

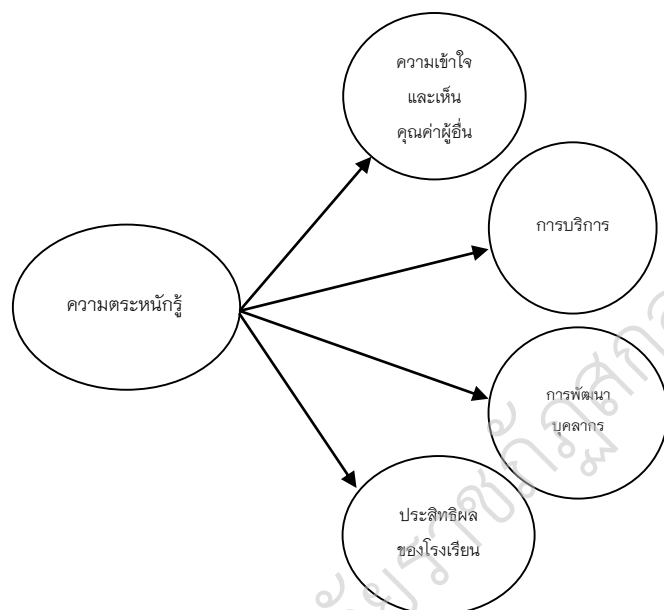
คมธนู ควระประเสริฐ (2562, หน้า 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา พบว่า การตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเข้าใจ การบริการ และการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กীরติกร รักษาดี (2561, หน้า 76) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในด้านความตระหนักรู้ที่ส่งผลต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย / ผู้ศึกษา
ความตระหนักรู้	การเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น	Rahim (2003), อรุณ พรหมจรรย์ (2555), องอาจ สิมเสม (2556), กนกอร ศิริสุข (2557), เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559), คมธนู ควระประเสริฐ (2562)
	การบริการ	เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559), คมธนู ควระประเสริฐ (2562)
	การพัฒนาบุคลากร	อรุณ พรหมจรรย์ (2555), องอาจ สิมเสม (2556), เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559), คมธนู ควระประเสริฐ (2562)
	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ปัทมาพร ศรีกำพล (2557), กীরติกร รักษาดี (2561)

จากตาราง 23 จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายใน 5 ปัจจัย คือ ความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยความตระหนักรู้ที่ส่งผลต่อ

การเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากร
และประสิทธิผลของโรงเรียน

3.3 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ที่ส่งผลต่อการบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพลดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

อนุวัฒน์ วิภาคำรงคุณ (2553, หน้า 116) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเครื่องมือลักษณะเช่นตคาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า การเห็นคุณค่าผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกอร ศิริสุข (2557, หน้า 46) ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า ความเข้าใจที่ลึกซึ้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีจิตบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 152) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่า ความเข้าใจที่ลึกซึ้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, หน้า 95) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การเห็นคุณค่าของผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส (2558, หน้า 17) กล่าวว่า จากการทบทวนวรรณกรรม เรื่อง ความเข้าใจต่อการให้บริการทางสุขภาพ พบว่า ความเข้าใจทำให้การบริการมีประสิทธิภาพและเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน เช่น เป็นสัมพันธภาพทางบวกช่วยให้ผู้รับบริการบรรเทาความเจ็บปวด อัตราการเต้นของหัวใจและการหายใจดีขึ้น ลดความวิตกกังวล และความบีบคั้นทางจิตใจ ทำให้บุคคลมีมุมมองเกี่ยวกับตนเอง เข้าใจตนเองมากขึ้น ลดความไม่เป็นมิตร และภาวะซึมเศร้า ทำให้ผู้รับบริการเปิดมุมมองตนเองมากขึ้น

ธีระศักดิ์ คำดำ (2560, หน้า 52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า การเห็นคุณค่าผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริการที่ดี การมุ่งมั่นพัฒนาคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติกร รักษาดี (2561, หน้า 76) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความเข้าใจที่ลึกซึ้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

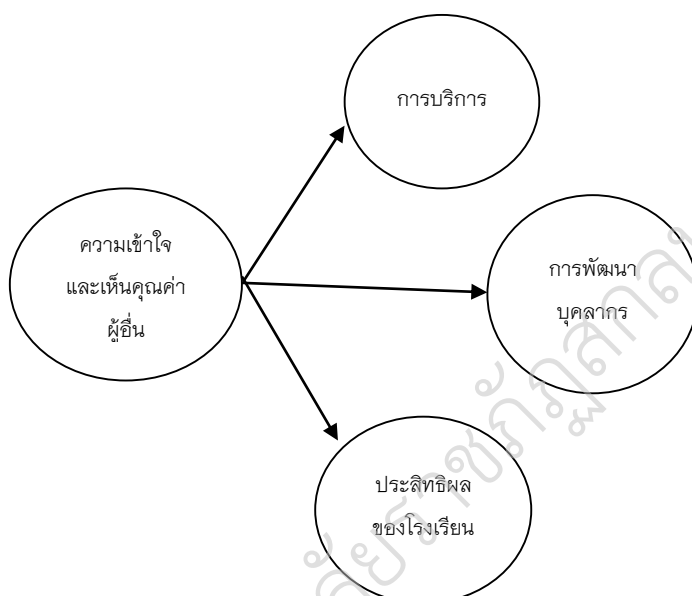
สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ (2561, หน้า 93) ได้ทำการศึกษาแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริการบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ จากปัจจัยเขาวนอารมณ์ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยสนับสนุน พบว่า ความเข้าใจที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้เนื่องจากเขาวนอารมณ์ ความเข้าใจที่เข้าใจ ประกอบด้วยการเข้าใจความรู้สึกของผู้มารับบริการและความเป็นมิตรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการให้บริการที่มีคุณภาพ

คมธนู ควรประเสริฐ (2562, หน้า 97) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือเซนต์มารีอา พบว่า ความเข้าใจที่เข้าใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นที่ส่งผลต่อการบริการ การพัฒนาบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย / ผู้ศึกษา
ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น	การบริการ	กนกอร ศิริสุข (2557), จิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส (2558), ธีระศักดิ์ คำดำ (2560), สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ (2561), คมธนู ควรประเสริฐ (2562),
	การพัฒนาบุคลากร	อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ (2553), อมรรัตน์ ศรีทอง (2558) ธีระศักดิ์ คำดำ (2560),
	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ปัทมาพร ศรีกำพล (2557), กীরติกร รักษาดี (2561), คมธนู ควรประเสริฐ (2562)

จากตาราง 24 จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายใน 5 ปัจจัย คือ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นที่ส่งผลต่อการบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน

3.4 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลต่อการบริการและประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งบอาจ สิมเสม (2556, หน้า 129) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า การพัฒนาคนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 152) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่า ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาคนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณนิภา นามกันยา (2559, หน้า 100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 พบว่า การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนพร วรรณกุล (2559, หน้า 147) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริการของผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรกับการบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559, หน้า 207) ได้ทำการศึกษาปัจจัย เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีจิตบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

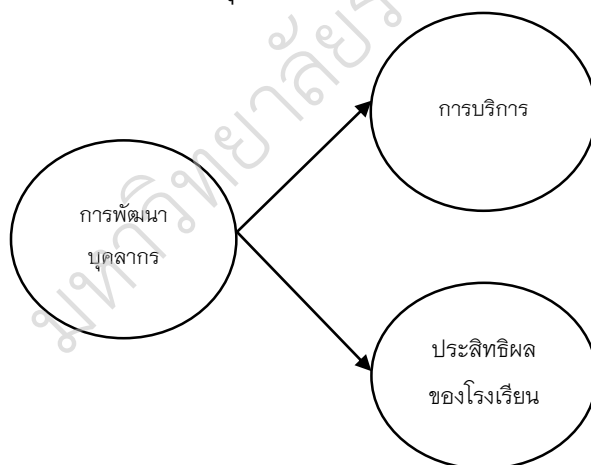
กิริติกร รักษาดี (2561, หน้า 76) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การมุ่งมั่นพัฒนาคนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พลกฤษณ์ บัวประเสริฐ (2565, หน้า 289) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบ ผู้รับใช้ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 พบว่า การมุ่งมั่นพัฒนาคนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในด้านการพัฒนาบุคลากร
ที่ส่งผลต่อการบริการและประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย / ผู้ศึกษา
การพัฒนา บุคลากร	การบริการ	ธนพร วรรณกุล (2559), เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2559)
	ประสิทธิผลของโรงเรียน	องอาจ สิมเสม (2556), ปัทมาพร ศรีกำพล (2557), สุรณนิภา นามกันยา (2559), กীরติกร รักษาดี (2561) พลกฤษณ์ บัวประเสริฐ (2565)

จากตาราง 25 จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายใน 3 ปัจจัย คือ การพัฒนาบุคลากร การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อ
การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน

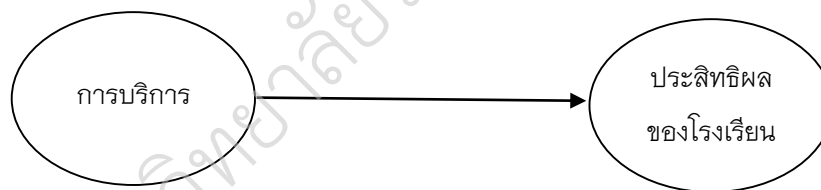
3.5 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการบริการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้ และสามารถสรุปเป็นเส้นทางอิทธิพล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

กนกอร ศิริสุข (2557, หน้า 46) ทำการศึกษาภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า การบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยภายในด้านการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยภายใน		ผู้วิจัย / ผู้ศึกษา
การบริการ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	กนกอร ศิริสุข (2557)

จากตาราง 26 จะเห็นได้ว่าปัจจัยภายใน 2 ปัจจัย คือ การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังภาพประกอบ 18



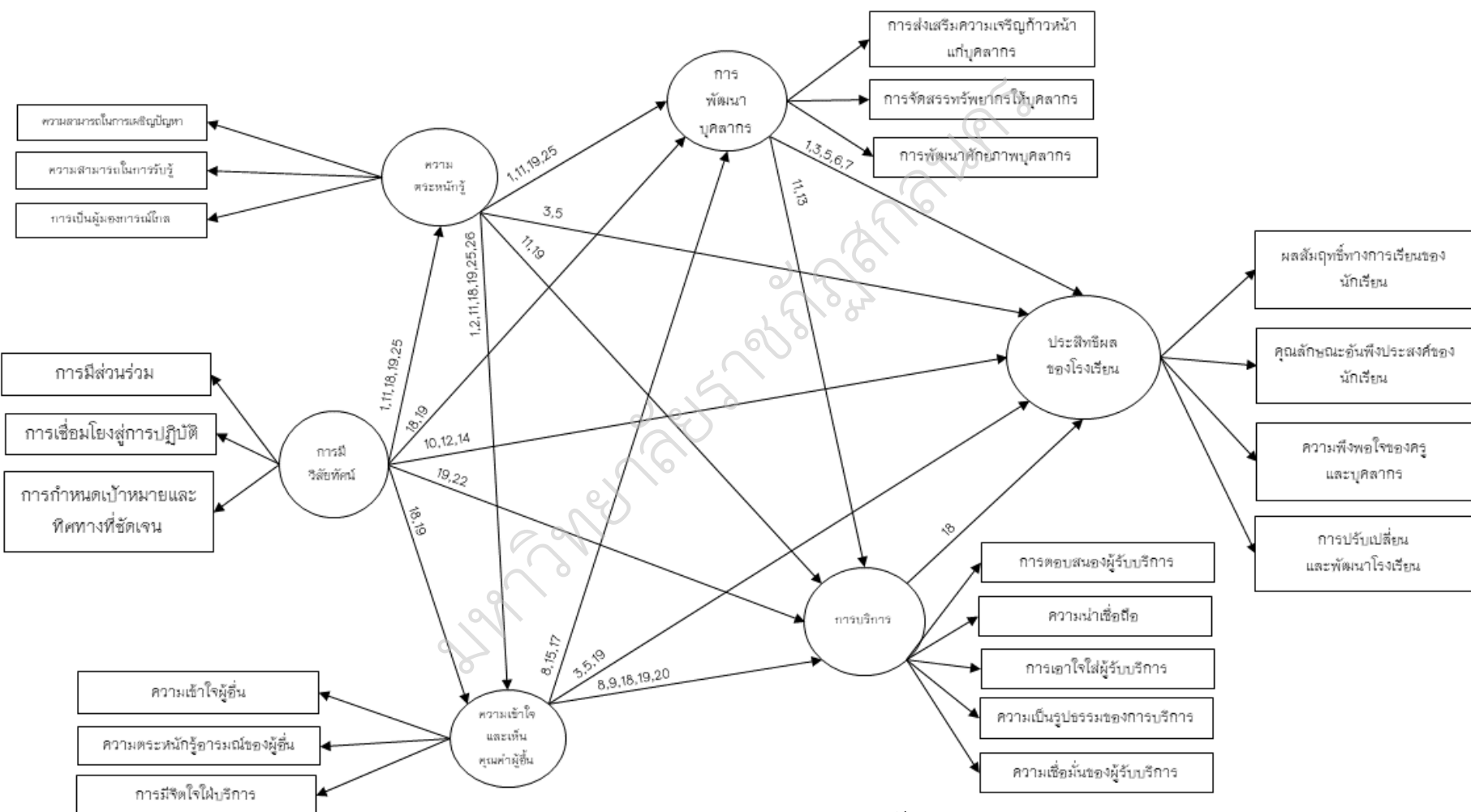
ภาพประกอบ 18 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากตาราง 21-26 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยมาสร้างเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยภายนอก มี 1 ปัจจัย คือ การมีวิสัยทัศน์

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ การบริการ ความเข้าใจและเห็น
คุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถ
สร้างเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประสิทธิผลของโรงเรียน ของตัวแปรแฝง
ภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังภาพประกอบ 19

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพประกอบ 19 กรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ

- 1 แทน ผลการวิจัยขององอาจ ลิ้มเสม (2556)
- 2 แทน ผลการวิจัยของอรุณ พรหมจรรย์ (2555)
- 3 แทน ผลการวิจัยของปัทมาพร ศรีกำพล (2557)
- 4 แทน ผลการวิจัยของสมประสงค์ เรือนไทย (2551)
- 5 แทน ผลการวิจัยของกীরติกร รักษาดี (2561)
- 6 แทน ผลการวิจัยของสุพรรณนิภา นามกันยา (2559)
- 7 แทน ผลการวิจัยของพลกฤษณ์ บัวประเสริฐ (2565)
- 8 แทน ผลการวิจัยของธีระศักดิ์ คำคำ (2560)
- 9 แทน ผลการวิจัยของจิณจุฑา ชัยเสนา ดาลลาส (2558)
- 10 แทน ผลการวิจัยของพิมพ์พรณ สุริโย (2554)
- 11 แทน ผลการวิจัยของเกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2557)
- 12 แทน ผลการวิจัยของอัศรพงษ์ เทพิน (2556)
- 13 แทน ผลการวิจัยของธนพร วรรณกุล (2559)
- 14 แทน ผลการวิจัยของบุศรา ปุณริบูรณ์ (2563)
- 15 แทน ผลการวิจัยของอนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ (2553)
- 16 แทน ผลการวิจัยของทองอินทร์ อุบลชัย (2556)
- 17 แทน ผลการวิจัยของอมรรัตน์ ศรีทอง (2558)
- 18 แทน ผลการวิจัยของกนกอร ศิริสุข (2557)
- 19 แทน ผลการวิจัยของคมธนู ควรประเสริฐ (2562)
- 20 แทน ผลการวิจัยของสิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ (2561)
- 21 แทน ผลการวิจัยของเกรียงไกร ยิ่งยง (2559)
- 22 แทน ผลการวิจัยของชูศรี มโนการ (2558)
- 23 แทน ผลการวิจัยของขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562)
- 24 แทน ผลการวิจัยของไพโรจน์ ญัตติวัตรวงศ์ (2559)
- 25 แทน ผลการวิจัยของMillet (1959)
- 26 แทน ผลการวิจัยของRahim (2003)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยใน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการจากเอกสารจำนวน 13 แหล่ง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการคัดสรรองค์ประกอบที่ความถี่ตั้งแต่ 7 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1.1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน
- 3) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

1.2 การศึกษาพหุกรณี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนดีเด่นในระดับประถมศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา 2564 โดยจำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดกลาง และโรงเรียนพระราชทานระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนละ 1 คน และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำไปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

1.3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.3.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน

1.3.3 ครู เป็นที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า ระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่

1) แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

2) แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์กรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น

3) แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยศึกษาจากเอกสารจำนวน 14 แหล่ง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 7 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป ในการคัดสรรองค์ประกอบ

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.2.1 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์กำหนดในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปจำนวน 2 คน

3) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.2.2 วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อกำหนดรูปแบบเชิงสมมติฐานของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแล้วนำเสนอกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Group Meeting) เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนนี้มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน
- 4) ครู เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่า ระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.3.1 แบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3.2 แบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Group Meeting) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,524 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11,605 คน ครู จำนวน 133,364 คน รวมทั้งสิ้น 144,969 คน (สำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, ออนไลน์)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา 20 คน ต่อตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัว (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ ทั้งหมด 21 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 420 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 610 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

- 1) ใช้จังหวัดเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 20 จังหวัด 61 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 จังหวัด 32 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ขอนแก่น จำนวน 5 เขต บุรีรัมย์ จำนวน 4 เขต

หนองคาย จำนวน 2 เขต กาฬสินธุ์ จำนวน 3 เขต มหาสารคาม จำนวน 3 เขต ศรีสะเกษ
จำนวน 4 เขต นครพนม จำนวน 2 เขต อุตรธานี จำนวน 4 เขต ชัยภูมิ จำนวน 3 เขต
หนองบัวลำภู จำนวน 2 เขต

2) ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่ม
อย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในข้อ 1) จากทั้งหมดจำนวน 32 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถสุ่มสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้จำนวน 16 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยจำแนกเป็น
ขอนแก่น เขต 1 เขต 3 และเขต 5 บุรีรัมย์ เขต 2 และ เขต 4 หนองคาย เขต 1 กาฬสินธุ์
เขต 2 มหาสารคาม เขต 1 และเขต 3 ศรีสะเกษ เขต 1 และเขต 3 นครพนม เขต 2
อุตรธานี เขต 1 และเขต 2 ชัยภูมิ เขต 3 และหนองบัวลำภู เขต 2

3) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก
โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้
ในข้อ 2) เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 305 โรงเรียน

4) ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนในข้อ
3 ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 305 คน

5) ครู เลือกแบบเจาะจงครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ
จากโรงเรียนในข้อ 3) โรงเรียนละ 1 คน ได้ครู จำนวน 305 คน

ตาราง 27 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ได้จากการสุ่ม จำแนกตามจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน

จังหวัด	เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียน	ประชากร		รวม	จำนวนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
			ผู้บริหาร	ครู			ผู้บริหาร	ครู	
กาฬสินธุ์	2	168	168	1398	1,566	17	17	17	34
ขอนแก่น	1	156	156	1486	1,642	16	16	16	32
	3	180	180	1077	1,257	18	18	18	36
	5	256	256	2011	2,267	26	26	26	52
ชัยภูมิ	3	188	188	1469	1,657	20	20	20	40
นครพนม	2	185	185	1646	1,831	19	19	19	38
บุรีรัมย์	2	229	229	2386	2,615	23	23	23	46
	4	192	192	1789	1,981	19	19	19	38
มหาสารคาม	1	197	197	1579	1,776	20	20	20	40
	3	145	145	1104	1,249	15	15	15	30
ศรีสะเกษ	1	260	260	2217	2,477	26	26	26	52
	3	198	198	1686	1,884	20	20	20	40
หนองคาย	1	156	156	1252	1,408	16	16	16	32
หนองบัวลำภู	2	103	103	933	1,036	10	10	10	20
อุดรธานี	1	219	219	2210	1,832	21	21	21	42
	2	193	193	1613	1,806	20	20	20	40
รวม	16	3,025	3,025	25,856	28,881	305	305	305	610

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีการสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การบริการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 ความตระหนักรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 7 การพัฒนาบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.3.2 สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านการวิจัยทางการศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 1 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (Index of item-objective congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง .80 ถึง 1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน
จาก 15 โรงเรียนๆ ละ 3 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.3.5.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์
ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อ
คำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24 ขึ้นไป พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง
0.24–0.86

3.3.5.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และ
จำแนกเป็นด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการและด้านประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 นำผลการ
วิเคราะห์มาประกอบการพิจารณาเพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พบว่า มีค่าความ
เชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และ
ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ 0.98 ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษา			
ด้านการบริการ	.80 – 1.00	.24 – .69	.98
ด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น	.80 – 1.00	.57 – .77	.98
ด้านความตระหนักรู้	.80 – 1.00	.66 – .86	.98
ด้านการมีวิสัยทัศน์	.80 – 1.00	.51 – .80	.98
ด้านการพัฒนาบุคลากร	.80 – 1.00	.60 – .81	.98
ประสิทธิผลของโรงเรียน			
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน	.80 – 1.00	.43 – .79	.98
ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	.80 – 1.00	.64 – .76	.98
ด้านความพึงพอใจของครูและ บุคลากร	.80 – 1.00	.47 – .78	.98
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน	.80 – 1.00	.45 – .80	.98
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ .98			

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครไปยังผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทำการสรุปข้อมูล และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ ในกรณีแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนนำส่งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามด้วยการโทรศัพท์สอบถาม ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.5.1 สถิติบรรยาย

- 1) การแจกแจงความถี่และร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่นำมาศึกษา

3.5.2 สถิติอ้างอิง

- 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
- 3) การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติการทดสอบที เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3.1) การทดสอบโมเดลการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเหตุผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดที่ส่งผลทางตรง และทางอ้อม

ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่า ความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรแฝง ภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 25)

3.1.2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที่ (t-rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า จะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดี เมื่อ $t < (1/2)(NI)(NI + 1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 45 - 46)

3.1.3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation from the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (Consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 49 - 50)

3.2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53 - 57)

3.2.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในโมเดลอิสระ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับค่า GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

3.2.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล หากมีค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรจะเกิน .08

3.2.6) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่วิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีของเศษเหลือที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังตาราง 29

ตาราง 29 เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบ

ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ใช้สำหรับการตัดสินความกลมกลืน
1. ค่าไค-สแควร์	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า p-value สูงกว่า 0.05)
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2 / df	มีค่าน้อยกว่า 2
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป
5. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05

4) การปรับโมเดล (Model Adjustment) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลว่าโดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

3.6 การแปลผลข้อมูล

การแปลความหมายของค่าสถิติพื้นฐานต่างๆ มีดังนี้

3.6.1 การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

3.6.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับ

ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการและประสิทธิผลของโรงเรียน
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 อ้างถึงใน
วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2549, หน้า 75)

4.51–5.00 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อย

1.0–1.50 หมายถึง การรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

0.01–0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

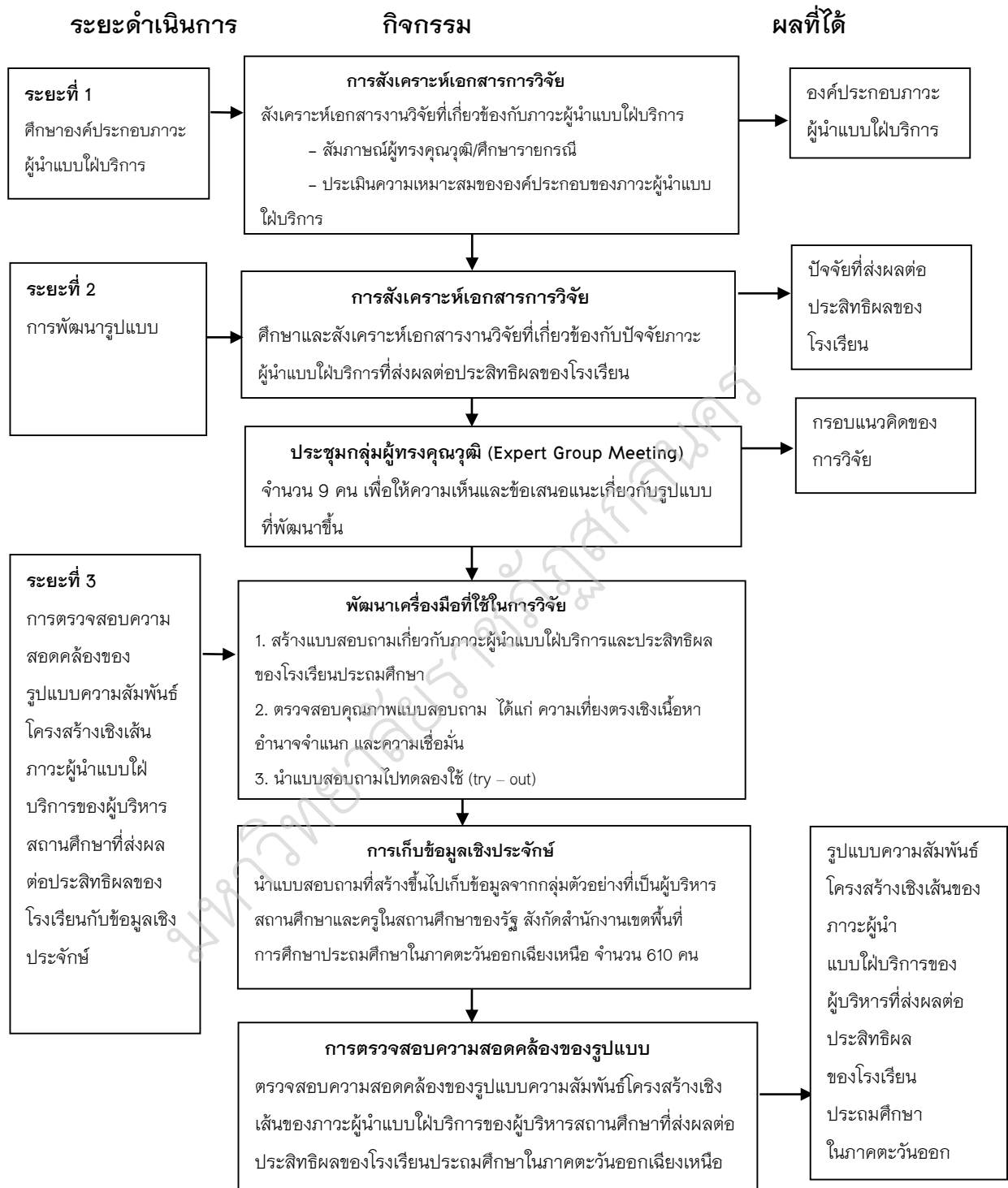
0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย

0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก

0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด

จากการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการตรวจสอบสมมุติฐานกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังกล่าว
มาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุประยะของการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 ระยะการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 30 สรุประยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล ระยะเวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ 2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา 3. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 3. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ความถี่ 2. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 3. ความถี่	1. ระหว่างเดือน ต.ค. 64 – ก.พ. 65 2. ระหว่างเดือน ส.ค. – ต.ค. 65	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ	1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน 2. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน 3. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยแล้วนำเสนอกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 3. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน	1. ร้อยละ 2. ความถี่ 3. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา	1. ระหว่างเดือน ต.ค. 65 – ก.พ. 66 2. ระหว่างเดือน มี.ค. – พ.ค. 66	องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตาราง 30 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 2 (ต่อ)	โดยการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Group Expert Meeting) เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างกรอบแนวคิดการวิจัย				
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความ สอดคล้องของรูปแบบ ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นภาวะ ผู้นำแบบ ใฝ่ บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนกับข้อมูล เชิงประจักษ์	1. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น 2. วิเคราะห์ข้อมูล 3. เขียนรายงานการวิจัย	ผู้บริหารและครู 610 คน	1. ความถี่ 2. ร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. S.D. 5. โปรแกรมสถิติ วิเคราะห์เส้นทาง อธิทิพล	1. ระหว่างเดือน ส.ค.-พ.ย. 66 2. ระหว่างเดือน ธ.ค. 66-มี.ค. 67 3. ระหว่างเดือน มี.ค.-พ.ค.67	รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของ ภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ประถมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระยะการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาพหุกรณี

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาดูงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

**ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

3.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโค้งของ
ตัวแปรสังเกตได้

3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

3.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและรูปแบบการวัด
ตัวแปรแฝงภายใน

3.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ
แบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม
ของปัจจัยภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) ได้แก่

V แทน การมีวิสัยทัศน์

1.2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) ได้แก่

S แทน การบริการ

E แทน ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

A แทน ความตระหนักรู้

D แทน การพัฒนาบุคลากร

EF แทน ประสิทธิผลของโรงเรียน

1.3 ตัวแปรสังเกตได้

การมีวิสัยทัศน์ (V)

V1 แทน การมีส่วนร่วม

V2 แทน การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ

V3 แทน การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน

ความตระหนักรู้ (A)

A1 แทน ความสามารถในการเผชิญปัญหา

A2 แทน การเป็นผู้มองการณ์ไกล

A3 แทน ความสามารถในการรับรู้

ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E)

E4 แทน ความเข้าใจผู้อื่น

E5 แทน ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น

E6 แทน การมีจิตใจใฝ่บริการ

การพัฒนานุเคราะห์ (D)

D7 แทน การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร

D9 แทน การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร

D9 แทน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การบริการ (S)

S10 แทน การตอบสนองต่อผู้รับบริการ

S11 แทน ความน่าเชื่อถือ

S12 แทน การเอาใจใส่ผู้รับบริการ

S13 แทน ความเป็นรูปธรรมของการบริการ

S14 แทน ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ

ประสิทธิผลของโรงเรียน (EF)

EF15 แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

EF16 แทน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

EF17 แทน ความพึงพอใจของครูและบุคลากร

EF18 แทน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

Skew แทน ค่าความเบ้ (Skewness)

Kur แทน ค่าความโด่ง (Kurtosis)

χ^2 แทน ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

χ^2 / df แทน ไค-สแควร์สัมพัทธ์

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

p-value แทน ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)

γ แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝง ภายใน

β แทน สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝงภายใน

DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

3) สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดล



แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable)

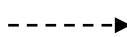


แทน ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

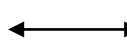


แทน เส้นทางส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลาย

ลูกศรส่งผลกระทบต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร



แทน เส้นทางที่ไม่ส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร



แทน เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 13 แหล่ง โดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และการศึกษาพฤติกรรมโรงเรียนดีเด่น 3 โรงเรียน สรุปได้ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาพหุกรณี

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยจาก การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อยจาก การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	องค์ประกอบย่อยจาก การศึกษาพหุกรณี	สรุปผล
การมีวิสัยทัศน์	1. การมีส่วนร่วม 2. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 3. การกำหนดเป้าหมายและ ทิศทางที่ชัดเจน	1. การมีส่วนร่วม 2. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 3. การมีเป้าหมายและทิศทาง ที่ชัดเจน	1. การมีส่วนร่วม 2. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 3. การมีเป้าหมายและทิศทาง ที่ชัดเจน 4. ความท้าทาย	1. การมีส่วนร่วม 2. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ 3. การกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน
การบริการ	1. การตอบสนองต่อผู้รับ บริการ 2. ความน่าเชื่อถือ 3. การเอาใจใส่ผู้รับบริการ 4. ความเป็นรูปธรรมของ การบริการ 5. ความเชื่อมั่นของผู้รับ บริการ	1. การตอบสนองต่อ ผู้รับบริการ 2. ความน่าเชื่อถือ 3. การเอาใจใส่ผู้รับบริการ 4. ความเป็นรูปธรรมของการ บริการ 5. ความเชื่อมั่นของ ผู้รับบริการ	1. การตอบสนองผู้รับบริการ 2. ความน่าเชื่อถือ 3. การเอาใจใส่ผู้รับบริการ 4. การบริการที่เป็นรูปธรรม 5. การสร้างความเชื่อมั่นต่อ ผู้รับบริการ	1. การตอบสนองต่อผู้รับ บริการ 2. ความน่าเชื่อถือ 3. การเอาใจใส่ผู้รับบริการ 4. ความเป็นรูปธรรมของ การบริการ 5. ความเชื่อมั่นของผู้รับ บริการ
ความเข้าใจและ เห็นคุณค่าผู้อื่น	1. ความเข้าใจผู้อื่น 2. ความตระหนักรู้อารมณ์ ของผู้อื่น 3. การมีจิตใจใฝ่บริการ	1. ความเข้าใจผู้อื่น 2. ความตระหนักรู้ในอารมณ์ ของผู้อื่น 3. การมีจิตใจใฝ่บริการ	1. ความเข้าใจผู้อื่น 2. รู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึก ของผู้อื่น 3. การมีจิตใจใฝ่บริการ	1. ความเข้าใจผู้อื่น 2. ความตระหนักรู้อารมณ์ ของผู้อื่น 3. การมีจิตใจใฝ่บริการ

ตาราง 31 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อยจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	องค์ประกอบย่อยจากการศึกษาพหุกรณี	สรุปผล
ความตระหนักรู้	1. ความสามารถในการเผชิญปัญหา 2. การเป็นผู้มองการณ์ไกล 3. ความสามารถในการรับรู้	1. ความสามารถในการเผชิญปัญหา 2. การเป็นผู้มองการณ์ไกล 3. ความสามารถในการรับรู้	1. การรู้จักและเข้าใจตนเอง 2. การมองการณ์ไกล 3. ความสามารถในการรับรู้	1. ความสามารถในการเผชิญปัญหา 2. การเป็นผู้มองการณ์ไกล 3. ความสามารถในการรับรู้
การพัฒนาบุคลากร	1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร 2. การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร 2. การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1. การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 2. การพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน 3. การจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	1. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร 2. การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดย

ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ความถี่	ผลการตรวจสอบ
1. การมีวิสัยทัศน์		
1.1 การมีส่วนร่วม	5	เหมาะสม
1.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ	5	เหมาะสม
1.3 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน	5	เหมาะสม
2. การบริการ		
2.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ	5	เหมาะสม
2.2 ความน่าเชื่อถือ	5	เหมาะสม
2.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ	5	เหมาะสม
2.4 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ	5	เหมาะสม
2.5 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ	5	เหมาะสม
3. ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น		
3.1 ความเข้าใจผู้อื่น	5	เหมาะสม
3.2 ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น	5	เหมาะสม
3.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ	5	เหมาะสม
4. ความตระหนักรู้		
4.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา	5	เหมาะสม
4.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล	5	เหมาะสม
4.3 ความสามารถในการรับรู้	5	เหมาะสม
5. การพัฒนาบุคลากร		
5.1 การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร	5	เหมาะสม
5.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร	5	เหมาะสม
5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5	เหมาะสม

จากตาราง 32 สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่างค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วม 2) การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ และ 3) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน

2. องค์ประกอบด้านการบริการ มีองค์ประกอบย่อย 5 ตัว ได้แก่

1) การตอบสนองต่อผู้รับบริการ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การเอาใจใส่ผู้รับบริการ 4) ความเป็นรูปธรรมของการบริการ และ 5) ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ

3. องค์ประกอบด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น มีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว

ได้แก่ 1) ความเข้าใจผู้อื่น 2) ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น และ 3) การมีจิตใจใฝ่บริการ

4. องค์ประกอบด้านความตระหนักรู้ มีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว ได้แก่

1) ความสามารถในการเผชิญปัญหา 2) การเป็นผู้นำการณีกไกล และ 3) ความสามารถในการรับรู้

5. องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย 3 ตัว ได้แก่

1) การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร 2) การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลการศึกษาขององค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง 14 แหล่ง โดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สรุปได้ดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสาร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยจาก การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อยจาก การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของนักเรียน	1. พุทธิพิสัย 2. ทักษะพิสัย 3. จิตพิสัย	1. พุทธิพิสัย 2. ทักษะพิสัย 3. จิตพิสัย	1. พุทธิพิสัย 2. ทักษะพิสัย 3. จิตพิสัย
คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ของนักเรียน	1. การเป็นคนดี 2. การเป็นคนเก่ง 3. การเป็นคนที่มีความสุข	1. การมีคุณธรรม จริยธรรม 2. การมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่สมวัย 3. การอนุรักษ์วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม 4. การมีค่านิยมที่เหมาะสม	1. การเป็นคนดี 2. การเป็นคนเก่ง 3. การเป็นคนที่มี ความสุข
ความพึงพอใจ ของครูและ บุคลากร	1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 2. ความก้าวหน้าในอาชีพ 3. การปกครองบังคับบัญชา 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5. ความสัมพันธ์ของบุคลากร ในองค์กร 6. ลักษณะของงาน	1. เงินเดือน สวัสดิการหรือ ค่าตอบแทนอื่น 2. ความก้าวหน้าในอาชีพ 3. การปกครองบังคับ บัญชา 4. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน 5. ความสัมพันธ์ของ บุคลากรในองค์กร 6. ลักษณะของงาน	1. เงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน 2. ความก้าวหน้า ในอาชีพ 3. การปกครอง บังคับบัญชา 4. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน 5. ความสัมพันธ์ ของบุคลากร ในองค์กร 6. ลักษณะของงาน

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อยจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผล
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	1. ด้านกระบวนการบริหารสถานศึกษา 2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านนวัตกรรม	1. การบริหารสถานศึกษา 2. การจัดการเรียนการสอน 3. การสร้างนวัตกรรม 4. รางวัล ผลงานของสถานศึกษา 5. ความพึงพอใจของชุมชน	1. ด้านกระบวนการบริหารสถานศึกษา 2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านนวัตกรรม

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ความถี่	ผลการตรวจสอบ
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน		
1.1 พุทธิพิสัย	5	เหมาะสม
1.2 ทักษะพิสัย	5	เหมาะสม
1.3 จิตพิสัย	5	เหมาะสม
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน		
2.1 การเป็นคนดี	5	เหมาะสม
2.2 การเป็นคนเก่ง	5	เหมาะสม
2.3 การเป็นคนที่มีความสุข	5	เหมาะสม

ตาราง 34 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความถี่	ผลการตรวจสอบ
3. ความพึงพอใจของครูและบุคลากร		
3.1 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	5	เหมาะสม
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ	5	เหมาะสม
3.3 การปกครองบังคับบัญชา	5	เหมาะสม
3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	เหมาะสม
3.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากร	5	เหมาะสม
3.6 ลักษณะของงาน	5	เหมาะสม
4. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน		
4.1 ด้านกระบวนการบริหารสถานศึกษา	5	เหมาะสม
4.2 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน	5	เหมาะสม
4.3 ด้านนวัตกรรม	5	เหมาะสม

จากตาราง 34 สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนมีความเห็นว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความเหมาะสม ประกอบด้วย

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) พุทธิพิสัย 2) ทักษะพิสัย และ 3) จิตพิสัย

2. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นคนดี 2) การเป็นคนเก่ง และ 3) การเป็นคนที่มีความสุข

3. ด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากร มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) การปกครองบังคับบัญชา

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร และ 6) ลักษณะของงาน

4. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการบริหารสถานศึกษา 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านนวัตกรรม

2.3 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meeting) จำนวน 9 คน เพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ดังตาราง 35

ตาราง 35 การประเมินความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ผลการตรวจสอบ
1. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	เหมาะสม
2. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน	เหมาะสม
3. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านความตระหนักรู้ที่ส่งผลต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน	เหมาะสม
4. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นที่ส่งผลต่อการบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน	เหมาะสม
5. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริการและประสิทธิผลของโรงเรียน	เหมาะสม
6. การสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	เหมาะสม

จากตาราง 35 พบว่า ผลการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความเห็นและประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากรและการบริการ มีความเหมาะสม
2. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสม
3. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านความตระหนักรู้ที่ส่งผลต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสม
4. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นที่ส่งผลต่อการบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสม
5. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสม
6. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการบริการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสม

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในขณะนี้เป็นผู้บริหารและครูวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ และตำแหน่ง

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 610 ชุด ได้กลับคืนมา 500 ชุด ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในการตอบทุกชุด คิดเป็นร้อยละ 81.97 ดังตาราง 36

ตาราง 36 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	126	25.20
1.2 หญิง	374	74.80
	500	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	248	49.60
2.2 ครูวิชาการ	252	50.40
	500	100

จากตาราง 36 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 500 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.80 มีสถานภาพตำแหน่งเป็นครูวิชาการคิดเป็นร้อยละ 41.33

3.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝง พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละตัวแปร ดังตาราง 37

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ (V)	1.1 การมีส่วนร่วม (V1)	4.53	0.33	-0.87	-0.49	มากที่สุด
	1.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ (V2)	4.73	0.44	-1.70	-2.43	มากที่สุด
	1.3 การกำหนดเป้าหมายและ ทิศทางที่ชัดเจน (V3)	4.61	0.45	-1.16	-1.10	มากที่สุด
2. ความตระหนักรู้ (A)	2.1 ความสามารถในการ เผชิญปัญหา (A1)	4.63	0.40	-0.54	-1.34	มากที่สุด
	2.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล (A2)	4.67	0.41	-0.74	-1.18	มากที่สุด
	2.3 ความสามารถในการรับรู้ (A3)	4.65	0.44	-0.62	-1.43	มากที่สุด
3. ความเข้าใจและ เห็นใจผู้อื่น (E)	3.1 ความเข้าใจผู้อื่น (E4)	4.66	0.39	-0.68	-1.12	มากที่สุด
	3.2 ความตระหนักรู้อารมณ์ ของผู้อื่น (E5)	4.59	0.44	-0.37	-1.64	มากที่สุด
	3.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ (E6)	4.69	0.37	-0.86	-0.70	มากที่สุด
4. การพัฒนา บุคลากร (D)	4.1 การส่งเสริมความ เจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร (D7)	4.72	0.38	-1.03	-0.52	มากที่สุด
	4.2 การจัดสรรทรัพยากร ให้บุคลากร (D8)	4.67	0.39	-0.67	-1.14	มากที่สุด
	4.3 การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (D9)	4.72	0.39	-0.97	-0.69	มากที่สุด

ตาราง 37 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
5. การบริการ (S)	5.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (S10)	4.65	0.39	-0.62	-1.20	มากที่สุด
	5.2 ความน่าเชื่อถือ (S11)	4.68	0.40	-0.77	-1.06	มากที่สุด
	5.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ (S12)	4.71	0.39	-0.92	-0.77	มากที่สุด
	5.4 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (S13)	4.64	0.36	-0.60	-1.10	มากที่สุด
	5.5 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (S14)	4.71	0.38	-0.87	-0.82	มากที่สุด
6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน (EF)	6.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (EF15)	4.60	0.36	-0.41	-1.24	มากที่สุด
	6.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (EF16)	4.59	0.39	-0.36	-1.42	มากที่สุด
	6.3 ความพึงพอใจของครูและบุคลากร (EF17)	4.63	0.33	-0.53	-1.02	มากที่สุด
	6.4 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (EF18)	4.62	0.38	-0.49	-1.32	มากที่สุด

จากตาราง 37 พบว่า

1) ตัวแปรแฝงด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ (V2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน (V3) และการมีส่วนร่วม (V1) ตามลำดับ

2) ตัวแปรแฝงด้านความตระหนักรู้ พบว่า การเป็นผู้มองการณ์ไกล (A2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการรับรู้ (A3) และความสามารถในการเผชิญปัญหา (A1) ตามลำดับ

3) ตัวแปรแฝงด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น พบว่า การมีจิตใจใฝ่บริการ (E6) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความเข้าใจผู้อื่น (E4) และความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (E5) ตามลำดับ

4) ตัวแปรแฝงด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร (D7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D9) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร (D8)ตามลำดับ

5) ตัวแปรแฝงด้านการบริการ พบว่า ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (S14) การเอาใจใส่ผู้รับบริการ (S12) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความน่าเชื่อถือ (S11) การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (S10) และความเป็นรูปธรรมของการบริการ (S13) ตามลำดับ

6) ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจของครูและบุคลากร (EF17) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (EF18) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (EF15) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (EF16) ตามลำดับ

3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงทั้งการมีวิสัยทัศน์ ความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .43 ถึง .82 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความน่าเชื่อถือ (S11) กับการมีจิตใจใฝ่บริการ (E6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .82 ความพึงพอใจของครูและบุคลากร (EF17) กับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (EF18) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .82 และการมีส่วนร่วม (A1) กับการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ (A2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .80 ตามลำดับ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้สามารถสรุปได้ ดังตาราง

ตาราง 38 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	V1	V2	V3	A1	A2	A3	E4	E5	E6	D7	D8	D9	S10	S11	S12	S13	S14	EF15	EF16	EF17	EF18
V1	1																				
V2	.72**	1																			
V3	.67**	.74**	1																		
A1	.27**	.18**	.15**	1																	
A2	.33**	.21**	.17**	.80**	1																
A3	.30**	.19**	.18**	.67**	.77**	1															
E4	.28**	.16**	.09**	.72**	.75**	.62**	1														
E5	.31**	.20**	.17**	.65**	.66**	.62**	.70**	1													
E6	.30**	.19**	.15**	.74**	.73**	.65**	.74**	.69**	1												
D7	.24**	.16**	.08**	.53**	.59**	.49**	.62**	.46**	.55**	1											
D8	.26**	.22**	.13**	.67**	.68**	.59**	.64**	.57**	.62**	.67**	1										
D9	.27**	.18**	.46**	.56**	.63**	.55**	.52**	.53**	.56**	.72**		1									
S10	.39**	.17**	.12**	.60**	.63**	.59**	.63**	.59**	.57**	.51**	.59**	.50**	1								
S11	.27**	.13**	.08**	.52**	.58**	.53**	.63**	.56**	.82**	.49**	.57**	.51**	.69**	1							
S12	.27**	.17**	.07**	.59**	.67**	.59**	.69**	.53**	.67**	.58**	.58**	.49**	.60**	.70**	1						
S13	.27**	.18**	.11**	.69**	.74**	.65**	.70**	.62**	.65**	.57**	.66**	.60**	.60**	.65**	.75**	1					
S14	.27**	.17**	.12**	.67**	.67**	.60**	.73**	.58**	.61**	.56**	.61**	.54**	.57**	.61**	.67**	.75**	1				
EF15	.28**	.21**	.19**	.55**	.59**	.55**	.53**	.62**	.58**	.51**	.65**	.69**	.50**	.51**	.47**	.58**	.51**	1			
EF16	.25**	.18**	.15**	.55**	.57**	.56**	.50**	.52**	.53**	.44**	.58**	.53**	.48**	.50**	.45**	.56**	.50**	.75**	1		
EF17	.28**	.19**	.16**	.53**	.56**	.54**	.53**	.53**	.53**	.50**	.57**	.55**	.49**	.51**	.52**	.57**	.54**	.70**	.67**	1	
EF18	.27**	.19**	.18**	.48**	.54**	.53**	.48**	.50**	.47**	.39**	.53**	.51**	.47**	.49**	.45**	.54**	.48**	.63**	.61**	.82**	1

** p <.01

3.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ในการวิเคราะห์รูปแบบการวัดจำแนกออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดรูปแบบทั้ง 2 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

3.4.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ซึ่งมี 1 ตัวแปร ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการมีวิสัยทัศน์ (A) ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การมีส่วนร่วม (A1) การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ (A2) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน (A3) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก

ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการมีวิสัยทัศน์ (A)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. การมีส่วนร่วม (V1)	0.24	0.01	17.03**
2. การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ (V2)	0.38	0.02	21.91**
3. การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน (V3)	0.37	0.02	20.24**

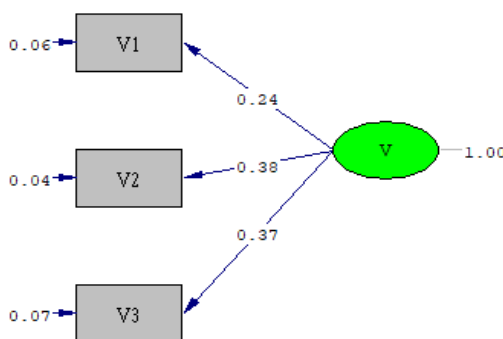
ผลการตรวจสอบความกลมกลืน Chi-square = 0.00 df = 0 p-value = 1.00

χ^2/df = 0.00 GFI = 0.00 AGFI = 0.00

** p < .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดล เช่น ค่า ไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.00 นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 228) เมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการมีวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดี

ผลจากการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกได้ ดังภาพประกอบ 21



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 21 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกด้านการมีวิสัยทัศน์

3.4.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน
ซึ่งมี 4 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายในด้านความตระหนักรู้ (A) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหา (A1) การเป็นผู้มองการณ์ไกล (A2) และความสามารถในการรับรู้ (A3)

ตัวแปรแฝงภายในด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น (E4) ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (E5) และการมีจิตใจใฝ่บริการ (E6)

ตัวแปรแฝงภายในด้านการพัฒนาบุคลากร (D) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร (D7) การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร (D8) และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D9)

ตัวแปรแฝงภายในด้านการบริการ (S) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (S10) ความน่าเชื่อถือ (S11) การเอาใจใส่ผู้รับบริการ (S12) ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (S13) และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (S14)

ตัวแปรแฝงภายในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EF) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (EF15) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (EF16) ความพึงพอใจของครูและบุคลากร (EF17) และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (EF18) ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 40

ตาราง 40 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ด้านความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร
การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านความตระหนักรู้ (A)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
1. ความสามารถในการเผชิญปัญหา (A1)	0.35	0.01	24.38**
2. การเป็นผู้มองการณ์ไกล (A2)	0.38	0.01	26.21**
3. ความสามารถในการรับรู้ (A3)	0.36	0.02	22.05**
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น(E)		
4. ความเข้าใจผู้อื่น (E4)	0.35	0.01	25.15**
5. ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (E5)	0.36	0.02	21.74**
6. การมีจิตใจให้บริการ (E6)	0.32	0.01	22.96**
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการพัฒนาบุคลากร		
7. การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร (D7)	0.28	0.01	18.78**
8. การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร (D8)	0.36	0.01	25.47**
9. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D9)	0.31	0.01	20.88**
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านการบริการ (S)		
10. การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (S10)	0.30	0.02	19.44**
11. ความน่าเชื่อถือ (S11)	0.29	0.02	18.17**
12. การเอาใจใส่ผู้รับบริการ (S12)	0.30	0.01	20.08**
13. ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (S13)	0.32	0.01	24.91**
14. ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (S14)	0.31	0.01	22.28**
ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลของโรงเรียน		
15. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (EF15)	0.32	0.01	24.84**
16. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (EF16)	0.33	0.01	23.15**

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EF)		
	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	S.E.	t
17. ความพึงพอใจของครูและบุคลากร (EF17)	0.26	0.01	21.02**
18. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (EF18)	0.29	0.02	19.09**

ผลการตรวจสอบความกลมกลืน Chi-square = 121.08 df = 98 p-value = 0.56

$$\chi^2/df = 1.238 \text{ GFI} = 0.95 \text{ AGFI} = 0.97$$

** p < .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในด้านความตระหนักรู้ ด้านความเข้าใจ และเห็นคุณค่าผู้อื่น ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริการ และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งให้เห็นว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบ เช่น ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 121.08 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 98 และมีค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.56 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 เป็นค่าที่เข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด นอกจากนี้ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.235 ซึ่งน้อยกว่า 2 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ (Bollen, 1989, p. 269, อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 228) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงภายในทั้ง 5 ตัวได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงด้านความตระหนักรู้ (A) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ด้านการเป็นผู้มองการณ์ไกล (A2) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการรับรู้ (A3) และด้านความสามารถในการเผชิญปัญหา (A1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.38, 0.36, และ 0.35 ตามลำดับ

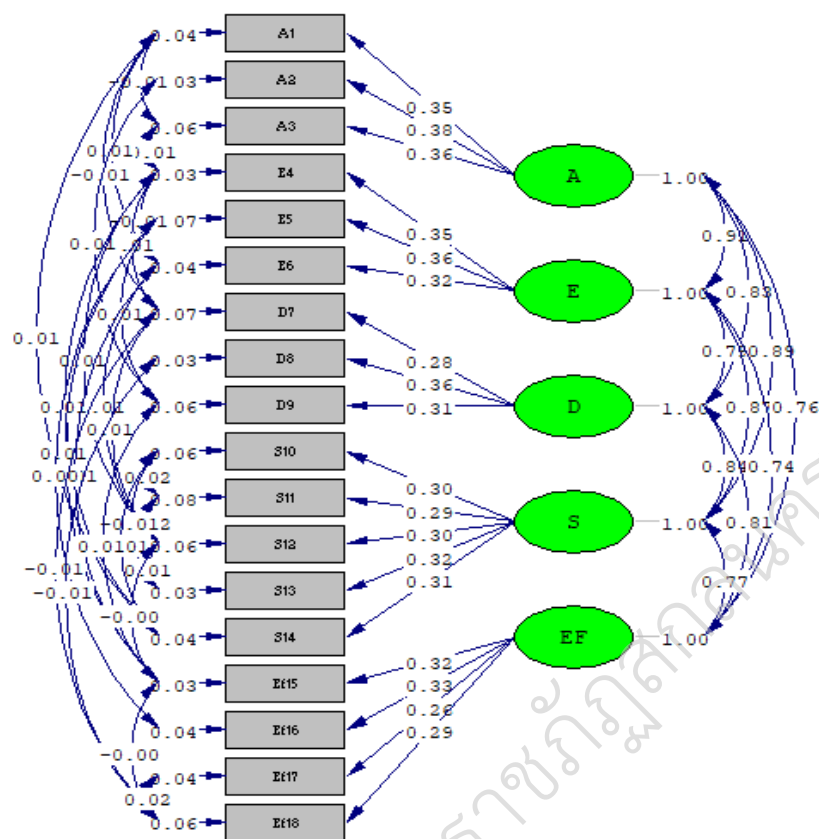
ตัวแปรแฝงด้านการเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ ด้านความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (E5) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเข้าใจผู้อื่น (E4) และด้านการมีจิตใจใฝ่บริการ (E6) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.36, 0.35 และ 0.32 ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านการพัฒนาบุคลากร (D) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ด้านการจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร (D8) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D9) และด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร (D7) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.36, 0.31 และ 0.28 ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านการบริการ (S) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ (S13) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (S14) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (S10) ด้านการเอาใจใส่ผู้รับบริการ (S12) และด้านความน่าเชื่อถือ (S11) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.32, 0.31, 0.30, 0.30 และ 0.29 ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EF) พบว่าทุกตัวแปรมีคุณสมบัติวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (EF16) มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (EF15) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (EF18) และด้านความพึงพอใจของครูและบุคลากร (EF17) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.33, 0.32, 0.29, และ 0.26 ตามลำดับ

จากผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร การบริการ และประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในได้ ดังภาพประกอบ 22



Chi-Square=121.08, df=98, P-value=0.05690, RMSEA=0.022

ภาพประกอบ 22 รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงในด้านความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน

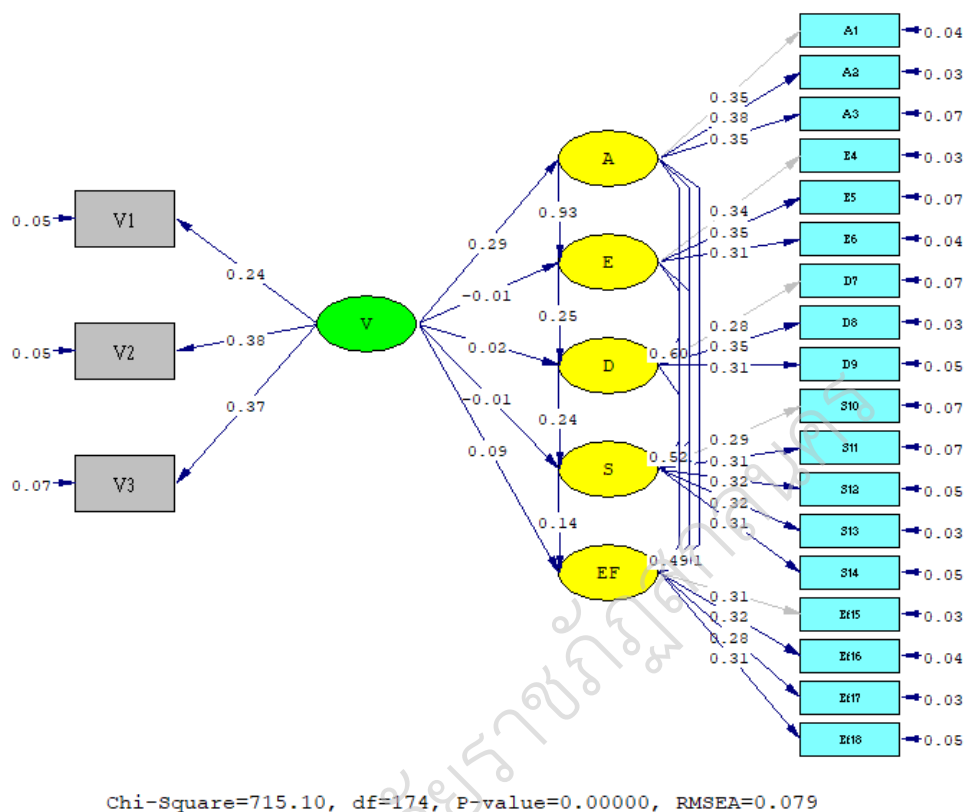
3.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า รูปแบบสมมติฐานยังไม่

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 715.10
 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 174 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00 ค่าไค-สแควร์
 สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 5.09 ค่า RMSEA = 0.079 ค่า GFI = 0.88 ค่า AGFI = 0.84
 ตาราง 41 และภาพประกอบ 23

ตาราง 41 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดล

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 715.10$, p = 0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2 / df	< 2.00	5.09	ไม่ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.88	ไม่ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.84	ไม่ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.079	ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบ 23 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ก่อนปรับโมเดล

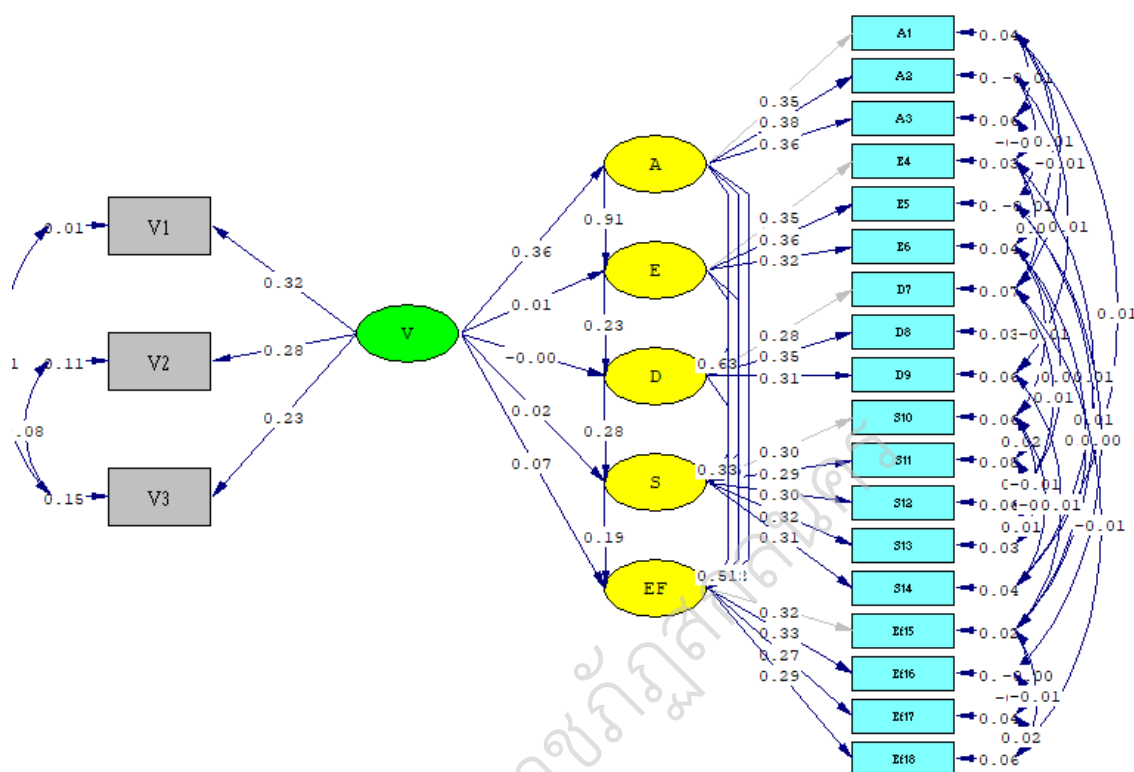
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดลหรือรูปแบบโดยมีขั้นตอนการปรับตามคำสั่งในการวิเคราะห์ข้อมูล (ในภาคผนวก) ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) ซึ่งเป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวเพื่อทำให้ค่าไค-สแควร์ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ด้วยการกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้และความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้

(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 311) โดยการใส่คำสั่งเข้าไปให้โปรแกรมวิเคราะห์โดยเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 37 เส้น ประกอบด้วย 1) เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Theta Delta : TD) จำนวน 2 เส้น 2) เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Epsilon : TE) จำนวน 27 เส้น และ 3) เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Theta Delta Epsilon : TH) จำนวน 8 เส้น และหยุดปรับโมเดลเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์วัดดัชนีความสอดคล้องของโมเดล โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนและค่าสถิติที่ได้ ดังตาราง 42

ตาราง 42 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล

ดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้	ผลการพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)	p-value > .05	$\chi^2 = 159.66$, p = 0.09	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2 / df	< 2.00	1.17	ผ่านเกณฑ์
3. ค่า GFI	> 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
4. ค่า AGFI	> 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
5. ค่า RMSEA	< 0.08	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 42 พบว่า หลังการปรับโมเดล โมเดลมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้ ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 159.66 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 137 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.09 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.17 ค่า RMSEA = 0.02 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.95 ซึ่งเป็นค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง ผลการปรับโมเดลสรุป ดังภาพประกอบ 24



Chi-Square=159.66, df=137, P-value=0.09014, RMSEA=0.018

ภาพประกอบ 24 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 ภายหลังการปรับโมเดล

3.6 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ
 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 ของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 159.66 ที่องศาอิสระ (df)
 เท่ากับ 137 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.09 มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าโมเดล
 มีความสอดคล้องกันสนิท ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.17 ค่า RMSEA = 0.02
 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.95 เป็นค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด แสดงว่าโมเดล

ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนอกจากนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร ความตระหนักรู้ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.36 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร และการบริการ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปร การมีวิสัยทัศน์ พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม (V1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.32 รองลงมา คือ การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ (V2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.28 และการกำหนด เป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน (V3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.23 ตามลำดับ

2. ตัวแปรด้านความตระหนักรู้ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความ เข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.91 ตัวแปรการพัฒนาบุคลากร มีขนาด อิทธิพลเท่ากับ 0.63 และตัวแปรการบริการ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.35 ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผล ของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปร ความตระหนักรู้ พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การเป็นผู้มองการณ์ไกล (A2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.38 รองลงมาคือ ความสามารถในการรับรู้ (A3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.36 และความสามารถในการเผชิญปัญหา (A1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.35 ตามลำดับ

3. ตัวแปรด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อ ตัวแปรการบริการ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 และตัวแปรการพัฒนาบุคลากร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.23 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น (E5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.36 ความเข้าใจผู้อื่น (E4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.35 และการมีจิตใจใฝ่บริการ (E6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.32 ตามลำดับ

4. ตัวแปรด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการบริการ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.28 และประสิทธิผลของโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.51 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร (D8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.35 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D9) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.31 และการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร (D7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.28 ตามลำดับ

5. ตัวแปรด้านการบริการ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรการบริการ พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ (S13) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.32 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (S14) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.31 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (S10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.30 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ (S12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.30 และความน่าเชื่อถือ (S11) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.29 ตามลำดับ

6. ตัวแปรด้านประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (EF16) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.33 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (EF15) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.32 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (EF18) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.29 และความพึงพอใจของครูและบุคลากร (EF17) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.27 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 43

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 43 คำนวณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น														
			V			A			E			D			S		
			β	S.E.	t	β	S.E.	t	β	S.E.	t	β	S.E.	t	β	S.E.	t
A	0.13	DE	0.36	0.05	6.95**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.36	0.05	6.95**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	0.83	DE	0.01	0.03	0.22	0.91	0.04	22.77**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		IE	0.33	0.05	6.75**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.34	0.05	6.58**	0.91	0.04	22.77**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D	0.71	DE	0.00	0.03	-0.01	0.63	0.11	5.66**	0.23	0.11	2.12*	-	-	-	-	-	-
		IE	0.31	0.05	6.58**	0.21	0.10	2.13*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		TE	0.31	0.05	5.83**	0.84	0.05	15.40**	0.23	0.11	2.12*	-	-	-	-	-	-
S	0.84	DE	0.02	0.03	0.66	0.35	0.10	3.65**	0.33	0.09	3.76**	0.28	0.06	5.07**	-	-	-
		IE	0.32	0.05	6.52**	0.54	0.09	5.95**	0.06	0.03	1.99*	-	-	-	-	-	-
		TE	0.34	0.05	6.29**	0.88	0.05	17.96**	0.39	0.09	4.22**	0.28	0.06	5.07**	-	-	-
EF	0.68	DE	0.07	0.03	2.12*	0.02	0.12	0.16	0.12	0.11	1.11	0.51	0.08	6.33**	0.19	0.10	1.99*
		IE	0.27	0.04	6.44**	0.70	0.12	6.10**	0.19	0.07	2.66**	0.06	0.03	1.94	-	-	-
		TE	0.34	0.05	6.56**	0.72	0.04	16.33**	0.31	0.12	2.70**	0.56	0.07	7.49**	0.19	0.10	1.99*

*p<.05, **<.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง พบว่า

1.1 การมีวิสัยทัศน์ (V) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความตระหนักรู้ (A) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.36 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน (EF) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ความตระหนักรู้ (A) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.91 ตัวแปรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.63 และตัวแปรการบริการ (S) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.35 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.23 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรการบริการ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .033 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการบริการ (S) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.28 และตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน (EF) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.51 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 การบริการ (S) มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน (EF) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อิทธิพลทางอ้อม พบว่า ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน (EF) ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการมีวิสัยทัศน์ (V) โดยผ่านตัวแปรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (D) ความตระหนักรู้ (A) และความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E)

3. อิทธิพลรวม พบว่า ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนได้รับอิทธิพลสูงสุดจากตัวแปรความตระหนักรู้ (A) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.72 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ตัวแปรการพัฒนาบุคลากร (D) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.56 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรการมีวิสัยทัศน์ (V) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.31 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรการบริการ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรแฝงในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 68.00 ตัวแปรการบริการ (S) ได้ร้อยละ 84.00 ตัวแปรการพัฒนาบุคลากรได้ร้อยละ 71.00 ตัวแปรความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นได้ร้อยละ 83.00 และตัวแปรความตระหนักรู้ (A) ได้ร้อยละ 13 ซึ่งสามารถเขียนสมการโครงสร้างเชิงเส้นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ ดังนี้

1. $EF = 0.07(V) + 0.02(A) + 0.12(E) + 0.51(D) + 0.19(S) ; R^2 = 0.68$
2. $S = 0.02(V) + 0.35(A) + 0.33(E) + 0.28(D) ; R^2 = 0.84$
3. $D = 0.00(V) + 0.63(A) + 0.23(E) ; R^2 = 0.71$
4. $E = 0.01(V) + 0.91(A) ; R^2 = 0.83$
5. $A = 0.36(V) ; R^2 = 0.13$

สมการที่ 1 อธิบายได้ว่า ตัวแปรการพัฒนาบุคลากร (D) และตัวแปรการบริการ (S) มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (EF) รองลงมา คือ ตัวแปรความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E) ตัวแปรการมีวิสัยทัศน์ (V) และตัวแปรความตระหนักรู้ (A) ตามลำดับ โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 68.00

สมการที่ 2 อธิบายได้ว่า ตัวแปรความตระหนักรู้ (A) มีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริการ (S) รองลงมา คือ ตัวแปรความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E) ตัวแปรการพัฒนาบุคลากร

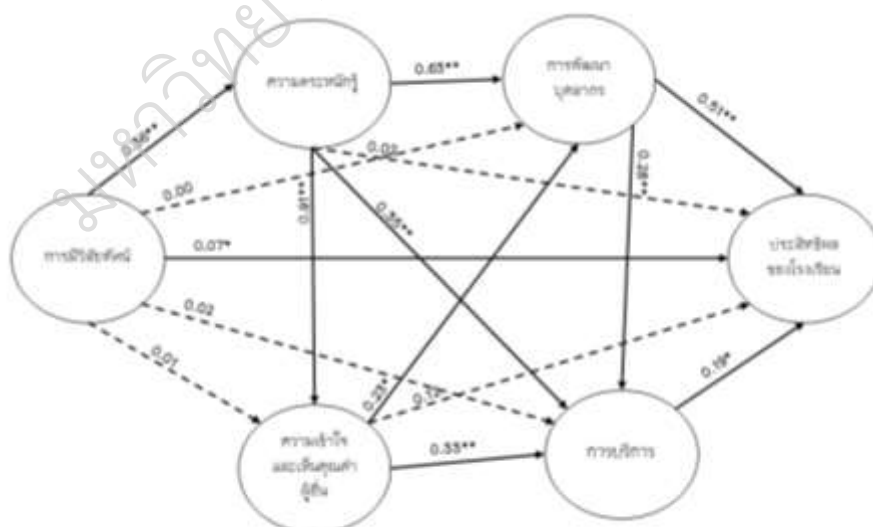
และตัวแปรการมีวิสัยทัศน์ (V) ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการบริการได้ร้อยละ 84.00

สมการที่ 3 อธิบายได้ว่า ตัวแปรความตระหนักรู้ (A) มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพัฒนาบุคลากร (D) รองลงมา คือ ตัวแปรความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการพัฒนาบุคลากรได้ร้อยละ 71.00

สมการที่ 4 อธิบายได้ว่า ตัวแปรความตระหนักรู้ (A) มีอิทธิพลสูงสุดต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (E) รองลงมา คือ ตัวแปรตัวแปรการมีวิสัยทัศน์ (V) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความตระหนักรู้ได้ร้อยละ 83.00

สมการที่ 5 อธิบายได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ (V) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตระหนักรู้ (A) ได้ร้อยละ 13.00

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังภาพประกอบ 25



Chi-square = 159.66 df = 137 p-value = 0.09 χ^2/df = 1.17 GFI = 0.97 AGFI = 0.95

ภาพประกอบ 25 รูปแบบที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับรูปแบบ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็นสามระยะ ระยะแรกเป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่สองเป็นการพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระยะที่สามเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความตระหนักรู้ 3) ความเข้าใจ

และเห็นคุณค่าผู้อื่น 4) การพัฒนาบุคลากร และ5) การบริการ ทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสม

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

- 2.1 การมีวิสัยทัศน์ มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) การมีส่วนร่วม
2) การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ และ3) การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน
 - 2.2 ความตระหนักรู้ มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) ความสามารถในการเผชิญปัญหา 2) การเป็นผู้มองการณ์ไกล และ3) ความสามารถในการรับรู้
 - 2.3 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว
คือ 1) ความเข้าใจผู้อื่น 2) ความตระหนักรู้ในอารมณ์ของผู้อื่น และ3) การมีจิตใจ
ไฟบริการ
 - 2.4 การพัฒนาบุคลากร มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ 1) การส่งเสริม
ความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร 2) การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร และ3) การพัฒนา
ศักยภาพบุคลากร
 - 2.5 การบริการ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) การตอบสนอง
ต่อผู้รับบริการ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การเอาใจใส่ผู้รับบริการ 4) ความเป็นรูปธรรม
ในการบริการ และ5) ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ
 - 2.6 ประสิทธิผลของโรงเรียน มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ
1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
3) ความพึงพอใจของครูและบุคลากร และ4) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
3. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืน
ของรูปแบบ ดังนี้ ไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 159.66 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 137
ความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.09 ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.17
RMSEA = 0.02 GFI = 0.97 AGFI = 0.95 นอกจากนี้พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพล

ทางตรงมากที่สุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.51 ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทุกตัวในรูปแบบสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 68.00

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ ความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร และการบริการ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในห้วงระยะเวลา 10 ปี ศึกษารายกรณีโรงเรียนดีเด่น 3 โรงเรียน และนำมาจัดทำเป็นกรอบการวิจัยเบื้องต้น หลังจากนั้นได้สังเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่ต้องการ โดยคำนึงถึงความตรงเชิงเนื้อหา ในทุกขั้นตอนทั้งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรม บ่งชี้ และให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเป็นเบื้องต้นก่อนการสร้างเป็นแบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอภิปรายได้ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการมองการณ์ไกลและกำหนดทิศทางที่ชัดเจนให้กับองค์กร ซึ่งช่วยให้ทีมงานมีเป้าหมายร่วมกันและนำไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น ดังทัศนะของธนาวุฒิ จันทร์พงศ์ (2562, หน้า 68) ที่ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมและทำให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ความตระหนักรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ สอดคล้องกับทัศนะของ นิพนธ์ ภู่วลัป (2564, หน้า 364) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะต้องมีความตระหนักรู้ โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งการตระหนักในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก ถ้าเราตระหนักและรู้จักตนเองเป็นอย่างดีแล้ว จะทำให้เรามองปัญหาต่างๆ ด้วยความรอบคอบจากมุมมองต่างๆ ที่กว้างขึ้น นอกเหนือจากความตระหนักในตนเองแล้วยังต้องมีความตระหนักในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวอยู่ตลอดเวลา อาจจะมีเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่ตื่นอยู่ตลอดเวลาก็ได้

ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเข้าใจและใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น ผู้บริหารที่มีคุณสมบัตินี้จะสามารถสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการทำงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ดังทัศนะของนิพนธ์ ภูพลับ (2564, หน้า 364) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะต้องมีความพยายามในการทำความเข้าใจผู้อื่น เนื่องจากบุคคลต่างๆ นั้นต้องการให้เป็นที่ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน โดยจะเข้าใจในปัญหาและความแตกต่างของแต่ละคน ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็จะได้รับความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา หอมหวน (2564, หน้า 93) ที่กล่าวว่าการที่ผู้นำแสดงความเข้าใจและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยสร้างความไว้วางใจและทำให้ทีมงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนอย่างแท้จริง

การพัฒนาบุคลากร เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรประสบความสำเร็จในวิชาชีพ รวมถึงการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ดังที่ชนินทร์ ศิริวัฒน์ (2562, หน้า 42) กล่าวว่าผู้นำที่มีลักษณะไฟบริการมักให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้พวกเขาเผชิญกับความท้าทายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ และการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับกุลธิดา สันติสุข (2562, หน้า 63) ที่ให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบไฟบริการมักจะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในทีมงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากร

การบริการ เป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร เอาใจใส่บุคลากรและผู้รับบริการ แสดงออกถึงการสร้างความเชื่อมั่นความน่าเชื่อถือแก่บุคลากร และให้การบริการที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ Greenleaf (1997, pp. 27–28)

ที่กล่าวว่า การให้บริการผู้อื่นเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ผู้นำต้องเริ่มต้นจากการบริการผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นก่อน เห็นคุณค่าและความสำคัญในความเป็นบุคคล ของมนุษย์ทุกคน และที่สำคัญการบริการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยความรู้สึกภายในที่ต้องการ บริการผู้อื่นมากกว่าตอบสนองความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับสุพัตรา วัฒนชัย (2562, หน้า 47) ที่ให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบไฟบริการใช้การบริการเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ผู้นำที่ให้การบริการด้วยความใส่ใจจะช่วยสร้างความผูกพันในองค์กร เนื่องจากบุคลากรได้รับการดูแลและสนับสนุนในด้านต่างๆ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” โดยพบว่า รูปแบบประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก คือ การมีวิสัยทัศน์ และตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัว ได้แก่ การบริการ ความตระหนักรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ

การมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคาดการณ์และกำหนดภาพความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ซึ่งเกิดจากความคาดหวัง จุดมุ่งหมายและแรงปรารถนาขององค์กรดังทัศนะของแคทรียา หน่อม็อก (2548, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องมีศักยภาพสูงในการวางแผนซึ่งนำความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์จะชี้ทิศทางเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้และเหมาะสมกับภารกิจ ศักยภาพ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของตน มุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนา

ความตระหนักรู้ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไตร่ตรองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยสติและเหตุผล เข้าใจบทบาทของตนเองและมองการณ์ไกล สอดคล้องกับสุพรรณิภา นามกันยา (2559, หน้า 8) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 พบว่า ความตระหนักรู้เป็นกุญแจสำคัญที่จะไปสู่ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยจะส่งผลทำให้โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นด้วย

ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเห็นคุณค่าผู้อื่น ยอมรับว่าทุกคนต้องการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นส่วนตัว สอดคล้องกับ Hoglund, Klinge, and Hosan (2015, p. 355) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นบวกกับครู ทำให้ครูรู้สึกที่ตนเองได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ Preston and De Waal (2002, p. 18) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเห็นอกเห็นใจสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันในโรงเรียนได้ โดยการเข้าใจและรับฟังปัญหาของครู ทำให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่ดีในการสอน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการสอนที่ดีขึ้น

การพัฒนาบุคลากร เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนการเห็นคุณค่าของบุคลากร ทำให้อุทิศตนในการพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริม จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับทัศนะของศศกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 81-86) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนได้ผ่านกระบวนการพัฒนาจะทำให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 115) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์การเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของคนทั้งสิ้น องค์การใดสามารถพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์การนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

การบริการ เป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแล เอาใจใส่ด้วยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนสนับสนุน ส่งเสริมให้ค้นพบและพัฒนาตนเอง โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน สอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตต้องยอมรับแนวคิดที่ต้องให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ ผู้นำต้องแสดงเจตคติบริการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องเลิกทัศนคติการเป็นนายเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผล

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดดังนี้

การมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ก็จะเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับนฤมล เจริญพรสกุล (2561, หน้า 144) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีนโยบายชัดเจน เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพครูที่ดี มีความรู้ทักษะและเทคนิควิธีการทางบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนแบบอย่างที่ดี มีความศรัทธาในอาชีพและมีมนุษยสัมพันธ์ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรณ สุริโย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ นฤกร บัณเฑาะพ (2561, หน้า 89) ได้ทำการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 117) ได้ทำการศึกษารูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับบุศรา ปุณณิบุญ (2563, หน้า 145) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า การมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ความตระหนักรู้ พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการพัฒนาบุคลากร ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น และการบริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความตระหนักรู้เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและเป็นนามธรรม ดังที่ Karp (2012 อ้างถึงใน เหมือนฝัน นาครทรรพ, 2565, หน้า 33) กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเองมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะในด้านการเป็นผู้มองการณ์ไกล มีความสามารถในการเผชิญปัญหา หรือมีความสามารถในการรับรู้ที่ดียังไม่เพียงพอต่อการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษาในงานวิจัยของ มานะ ศรีวัฒนาพานิช (2560, หน้า 58) พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาของผู้บริหารไม่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนได้โดยตรง โดยระบุว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารช่วยสร้างความมั่นใจและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในด้านการบริหารจัดการโรงเรียน แต่ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน ขณะที่งานวิจัยของศรัณญา มั่นคง

(2561, หน้า 132) พบว่า ความไวต่อการรับรู้ของผู้บริหารมีผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน แต่ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นักเรียน ผลการวิจัยจึงขัดแย้งกับผลการศึกษาก่อนหน้านี้ กล่าวคือ งานวิจัยของปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 152) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่า การตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกิริติกร รักษาดี (2561, หน้า 76) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น พบว่า ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนแต่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการพัฒนาบุคลากรและการบริการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มุ่งประสิทธิผลมากจนเกินไป อาจจะไม่มองข้ามเรื่องของความเข้าใจบุคลากร สัมพันธ์ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่กับผลสัมฤทธิ์ของงาน กำกับติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรจนทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ดังทัศนะของนิธยา พงศ์เกษม (2562, หน้า 77) กล่าวว่า แม้ว่าผู้บริหารจะมีความเห็นอกเห็นใจต่อครูและนักเรียน แต่การที่โรงเรียนไม่มีระบบสนับสนุนทางการศึกษา เช่น ทรัพยากรที่เพียงพอและการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม ก็ไม่สามารถส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ความเห็นอกเห็นใจช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน แต่ไม่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นักเรียนได้ในบางกรณี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ พงษ์ศิริ (2561, หน้า 89) พบว่า ความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจของครูในการทำงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความเห็นอกเห็นใจกับประสิทธิผลในการเรียนการสอนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ผลการวิจัยจึงขัดแย้งกับผลการศึกษาก่อนหน้านี้ กล่าวคือ ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 152) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 2 พบว่า ความเห็นอกเห็นใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการวิจัยของธีระศักดิ์ คำดำ (2560,
หน้า 52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า การเห็นคุณค่า
ผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับฟังผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การพัฒนาบุคลากร พบว่า มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่าน
การบริการต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.51 ในทิศทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟือง
สำคัญที่ขับเคลื่อนให้โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนา
ศักยภาพในการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริม
ความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ
ส่งผลดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่ Sergiovanni (1991, pp. 88-90) ได้กล่าวว่า
โรงเรียนที่มีคุณภาพ หมายถึงโรงเรียนที่มีจุดมุ่งหมายหรือมีเป้าหมายของโรงเรียนอย่าง
ชัดเจนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจนสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย
ที่กำหนดไว้ โดยต้องเน้นการพัฒนาบุคลากร ใช้ระบบประเมินผลครูเพื่อพัฒนาคุณภาพครู
จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาตามความจำเป็นและตามความต้องการของครู เน้นกิจกรรม
ให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และเทคนิคต่างๆ ในการสอน สร้างบรรยากาศ
การพัฒนาบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานที่อาศัยความร่วมมือพึ่งพาอาศัยกัน
และกันของบุคลากร จัดโอกาสต่างๆ ให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้ครู
และผู้บริหารได้มีโอกาสทบทวนและวิพากษ์วิจารณ์งานที่ทุกคนได้ทำในโรงเรียน
สอดคล้องกับสุทธิชัย ผ่านสุวรรณ (2558, หน้า 186) ได้ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์
เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนในช่วงต้นของศตวรรษที่
21 พบว่า การมุ่งมั่นพัฒนาของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะของนักเรียนในช่วง
ต้นของศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับศิริลักษณ์ ทิพย์ม่อม (2559, หน้า 257) กล่าวว่า ปัจจัย
ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียนมัธยมขนาดกลางให้มีประสิทธิผล ได้แก่
1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) บรรยากาศของ

องค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ทรัพยากรทางการบริหาร นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา หากครูได้รับการพัฒนาก็ย่อมส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงและจะสามารถช่วยกันพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า (พจนพร รัตนประสบ, 2560, หน้า 44) สอดคล้องกับ นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 206) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ กิรติกร รักษาดี (2561, หน้า 76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับวิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 139) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวิมาลย์ ลิทอง (2563, หน้า 117) พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับปรมพร ทิพย์พรม (2563, หน้า 75) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาครูส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับณัฐธินิชา ภูดีสม (2565, หน้า 118) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับกันต์กวี บานใจ (2566, หน้า 91) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การบริการ พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19 ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ หากผู้บริหารให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของครู จะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในผู้บริหารและมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงาน เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด สอดคล้องกับสุภัค ยมพุก (2558, หน้า 1476) ที่ทำการวิจัยพบว่า การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู สอดคล้องกับประยงค์ เนาวบุตร (2555, หน้า 3) กล่าวว่า การสนับสนุนให้ใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เป็นบทบาทและความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Millet (1954, p. 13) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่มีการบริการที่ดี เพราะจะต้องสร้างความพอใจให้แก่ประชาชนหรือผู้รับบริการ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจโดยมีหลักและแนวทางคือการให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

จากการอภิปรายข้างต้นชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวคือ การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้มองการณ์ไกล ไวต่อการรับรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ ขับเคลื่อนกระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านศักยภาพ และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สนับสนุนการทำงานด้วยการอำนวยความสะดวก จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและคอยให้การบริการด้วยความจริงใจ จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ และการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการพัฒนา โดยเป้าหมายที่ชัดเจนคือ ประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า การมีวิสัยทัศน์ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความตระหนักรู้ นั่นหมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะต้องมีความตระหนักรู้ควบคู่กันไปซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานต่างๆ และมีความสามารถในการรับรู้ คือ การจัดการกับสิ่งที่มากระทบต่อร่างกายและจิตใจ ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ บริหารความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความตระหนักรู้ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผ่านการพัฒนาบุคลากรและการบริการ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารด้านความตระหนักรู้ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การพัฒนาส่งเสริม โดยใช้องค์ประกอบของความตระหนักรู้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนา

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผ่านการพัฒนาบุคลากรและการบริการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนความคิดและมองครูว่าเป็นเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและการปฏิบัติด้วยการเคารพในความเป็นส่วนตัว จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีและความร่วมมือในการทำงาน

1.4 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากร อันประกอบด้วย

การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน เช่น ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากร เป็นต้น

1.5 ผลการวิจัยพบว่า การบริการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูได้มีบทบาทและแสดงบทบาทผู้นำ บ้างโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้คอยสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร การให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหา

2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงลึกในปัจจัยบางด้าน เช่น ด้านความตระหนักรู้

และความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ว่าเพราะเหตุใดจึงไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นนอกเหนือจากที่ศึกษาไปแล้ว เช่น การเสริมพลัง

อำนาจ การโน้มน้าวใจ การเยียวยารักษา เป็นต้น ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนดีขึ้น

2.3 ควรศึกษาประเด็นเดียวกันนี้ ด้วยวิธีวิจัยในลักษณะอื่นๆ เช่น

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ทั้งนี้ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับยืนยัน หรือพัฒนาต่อยอดเชิงลึกถึงข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกร ศิริสุข. (2557). *ภาวะผู้นำใ้บริการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา*. รายงานการวิจัย. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- กมลชนก เชื้อเมฆ. (2558). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีววิทยาและเจตคติของนักเรียนต่อการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา (CONSTRUCTIONISM) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณิการ์ พันทอง. (2550). *การศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนวัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษฎา พรหมชาติ และสุวิต ศรีโหม. (2560). บทบาทภาวะผู้นำกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21. วารสารนักบริหาร, 37(1), 14-26.
- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35. (2563). *คู่มือการใช้แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สำหรับครูผู้สอนโรงเรียนในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยมศึกษาและโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. ลำปาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35.
- กัญกร คำพรรณ. (2563). *การฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อเยียวยาความทุกข์ตามหลักพุทธจิตวิทยา*. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 309-328.
- กนต์กี บานใจ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เพาะ : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กัลยา วาณิชบัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.

กามนิต บุตรดา. (2561). การจัดกิจกรรมตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กุลธิดา สันติสุข. (2562). สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในองค์กรที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการ. วารสารการจัดการยุคใหม่, 10(3), 60-65.

กุลนันท์ อมรวิมลกรณ. (2562). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำไฟบริการของนักศึกษาฝึกงานในบริษัทจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กิตติกร รักษาดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

เกรียงไกร ยิ่งยง. (2559). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา. วารสารศึกษาศาสตร์, 27(1), 143-155.

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ขวัญฤทัย ภู่อาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คมกฤษ ประการะสังข์. (2559). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- คมธนู ควรวประเสริฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือเซนต์มารีอา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แคทรียา หน่อมม็อก. (2548). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเมืองน่าน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรรจิดา เกตุรุ่ง. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วี.พรินท์ (1991).
- จันทิมา เมยประโคน. (2555). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนวิชาศิลปะ เรื่องการสร้างสรรค์จากเศษวัสดุ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลาส. (2558). ความเข้าใจ : พลังเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาล. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 25(2), 13-24.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จิราพร จิตเพ็ชร. (2557). การมีส่วนร่วมบริหารงานบุคคลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เจนจิรา กุลขำ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 9(2), 237-263.
- ฉัตรภา โพธิ์พุ่ม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วารสารวิชาการ, 20(2), 112-123.
- ชนิดา คงสำราญ. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนินทร์ ศิริวัฒน์. (2562). ภาวะผู้นำแบบใ้บริการกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร. วารสารบริหารธุรกิจ, 8(2), 40-45.
- ชรินดา พิมพ์บุตร. (2556). รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำการใ้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลธิชา เขียวบริสุทธ์. (2557). แนวทางการพัฒนาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. (2552). การตลาดบริการ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชำนาญ สุรินาม. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ฐานการศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ชุติมา ม่วงมณี. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- ชูศรี มโนการ. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์
คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 9(2),
76–85.
- ญาณินท์ รัตนพันธ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้
กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐกร สุขสม. (2553). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- ณอภานันท์ หอมศิริ. (2564). อิทธิพลของคุณภาพบริการออนไลน์และปัจจัยทางด้าน
การตลาดเชิงสัมพันธ์ไปยังความผูกพันระหว่างผู้บริโภคและร้านค้าปลีกประเภท
เสื้อผ้าสตรีออนไลน์บนเฟซบุ๊กแฟนเพจ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ณัฐฐนิชา ภูติสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐ ภูริพัฒน์ศิริ. (2561). เด็กดี เด็กเก่ง? : คุณลักษณะของครอบครัวและโรงเรียน.
วารสารพัฒนาการเศรษฐกิจปริทรรศน์, 12(1), 56–79.
- ณัฐนันท์ ฐานเจริญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐพงศ์ ธิยะ. (2555). การประยุกต์ใช้ทักษะการฟังอย่างตั้งใจในการสัมภาษณ์เชิงลึก :
ศึกษาเฉพาะกรณีปัญหาความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาของเด็กเร่ร่อน
ศูนย์สร้างโอกาส สอนลูมพินี. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดรรารัตน์ เกื้ออนันต์. (2564). การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7E ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ตรีเพ็ชร อำเมือง. (2554). คู่มือ-เทคนิคการให้บริการด้วยใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ถาวร เล็งเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ สมนอก. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2545). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 6(1), 19-35.
- ทองอินทร์ ปัญญาเนา. (2556). แนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ทัศนาศาสตร์ (2556). *ภาวะผู้นำในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.อี.พี.
- ทินกร ภาคนาม. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทีศนา แคมมณี. (2545). *รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนทอง หาระบุตร. (2561). *ความสุขกับการสร้างสัมพันธภาพ*. วารสารเกษมบัณฑิต, 19(1), 236–247.
- ชนปกรณ เกตุวิเศษกุล. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนพร วรรณกุล. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้บริการของผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชนวัฒน์ มวกเหล็ก. (2554). *การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนจรัสวิทยา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. ชลบุรี : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัชชัย ชัยมาโย. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริการของทหารเหล่าการเงินในกองทัพบก สังกัดกองทัพบกที่ 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ธิดารัตน์ จันทะโก. (2556). การศึกษาคุณลักษณะดี เก่ง มีความสุขของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาตอนปลายที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหาเรื่อง
โมลและปริมาณต่อโมล. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2564). การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. วารสาร
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 47(1), 75–98.
- ธีรดี ยิ่งมี. (2562). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัย ปทุมธานี :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีระศักดิ์ คำดำ. (2560). ภาวะผู้นำใ้บริการของนักวิชาการที่ส่งผลต่อการบริการที่ดี
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์.
วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 48–56.
- นงลักษณ์ เขียวมณี. (2562). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้
การงานอาชีพและเทคโนโลยีและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤกร บัณฑิตโพธิ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารวิจัย
ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 13(1), 81–96.
- นภาพรณ คณานุกรักษ์. (2554). บทบาทผู้นำองค์กรที่มีพนักงานวิชาชีพ. วารสารวิชาการ,
11(1), 123–133.
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์.

- นฤมล บุญพิมพ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). *ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาถฤดี สุลีสุธีร. (2557). *การพัฒนารูปแบบพฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา* แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลยโสธร. วิทยานิพนธ์ พ.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตยา พงศ์เกษม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นิพนธ์ ภูพลับ. (2564). *รูปแบบภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(2), 368-384.
- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2556). *คุณลักษณะนักเรียนไทยก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี 2558: กรณีศึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญายุคดีดิจิทัล ประจำปี 2562*. การค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เนาวรัตน์ อิ่มใจ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ
และฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน:
กรณีศึกษาบุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของ
โรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยง นาวิกานุภาพ. (2556). การมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาของผู้ปกครอง
นักเรียนโรงเรียนบ้านอ่าวออย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). พฤติกรรมบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการ
พลเรือน.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระ ร.ม.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุศรินทร์ เหลือภักทรวงค์. (2565). การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพการบริการที่มีต่อความ
พึงพอใจในการใช้บริการศูนย์บริการยางรถยนต์. วิทยานิพนธ์ กจ.ม.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจมาศ หาญกล้า. (2555). วิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมสำหรับผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมนิราช.

- ปทุมทอง ฉิมพลี. (2559). *นวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการบริหารแบบธรรมาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปรมพร ทิพย์พรม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ปราณี กุลมื่น. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์ร่วมกับการสอนแบบ ไตรสิกขาเพื่อส่งผลต่อการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประกฤติยา ทักษิณ. (2559). *โมเดลการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รอบ ด้านตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและการพัฒนาชุดเครื่องมือวัดโครงสร้าง ด้านเจตคติ ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2551). *สร้างทีมงานตามหลักคิดเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ.
- ประภาพร พฤษะศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทสยามแม็คโครจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประยง เนาวบุตร. (2555). *หน่วยที่ 3 ภารกิจของสถานศึกษา. ในประมวลชุดวิชาจัด และบริหารองค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี : ศูนย์หนังสือสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปราณธีร์ รังแก้ว. (2555). *กระบวนการนำเครื่องบดย่อยขยะเอนกประสงค์ไปใช้ในเขต อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปริญญา หอมหวล. (2564). *การเห็นอกเห็นใจและการสร้างความไว้วางใจในที่ทำงาน*. วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการ, 10(4), 93–99.

- ปรีวันท์ ลำพูล. (2558). *ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
ความเหน็ดเหนื่อยในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิศวกร
บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปรีชา ทศนัลละไม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ปองภพ ภูจอมจิตร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.*
- ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557) *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบปรับใช้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปานะพันธ์ อินทร์อ่ำ. (2565). *ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.*
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). *ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กร
ภาครัฐไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ปาริชาติ โน้ตสุภา. (2555). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- पालिका นิธิประเสริฐกุล (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ปิตีพงษ์ วรณรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์สฤษดิ์. (2566). การฟังอย่างตั้งใจ : สารานุกรมการบริหารและการ
จัดการ. เข้าถึงได้จาก <https://drpiyanan.com/2023/01/12/active-listening>
1 ตุลาคม 2566.
- ปิยะทิพย์ ประคองพร. (2563). การพัฒนามาตรวัดความเจริญขององคกรแบบออนไลน์
สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารเกษมบัณฑิต, 21(2),
137 – 158.
- เปรมปรีดี บุญรังสี. (2556). รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าทางวิชาการโดยใช้กระบวนการ
จัดการความรู้ของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจ
ราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
เรียนร่วมจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนพร รัตนประสบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัด
ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.
ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิตสุภา โกสิลา. (2553). การพัฒนาทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และคุณลักษณะ
ด้านจิตพิสัยของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พยนต์ธร สำเร็จกิจเจริญ. (2553). ผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อ
เสริมทักษะการคิดสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล. (2559). แนวทางการพัฒนาก้าวหน้าแบบให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พระเชิดพงษ์ ยตินุโร. (2560). แนวทางการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นพื้นฐานบนฐาน
คติสมรรถนะ. วารสารพระธรรมทัศน์, 17(2), 151–161.

พระปลัดสรายุทธ อธิปญโญ. (2564). การพัฒนาทักษะการฟังและการพูดของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พระไพฑูรย์ ธมฺมวิปุล. (2543). *ดรรชนีธรรม : ฉบับมงคลสูตรสรุปธรรมะจาก*
พระไตรปิฎก จัดหมวดหมู่ตามมงคลชีวิต 38 ประการ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ
ธรรมกาย.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2552). *ภาวะผู้นำ : จากเนลสัน มันเดลา ไอบามา*
แห่งทำเนียบขาว. กรุงเทพฯ : สถาบันวิมุตตยาลัย.

พระมหาสมพร สุริโย. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี*
อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พลกฤษณ์ บัวประเสริฐ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร*
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1.
วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(1), 281–265.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่
7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พหล สง่าเนตร และประณต นันทิยะกุล. (2558). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับสูงของ*
กระทรวงกลาโหมตามแนวพระราชดำริเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน.
วารสารวิชาการ, 5(3), 87–95.

พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ. (2559). *เอกสารประกอบการสอนการวัดและประเมินผลการศึกษา.*
อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

พิชชาภา เกาะเต็น. (2563). *ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*
และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโตโยต้านครพนม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิเชษฐ ยิ่งตรง. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. วารสารสุทธิปริทัศน์, 31(100), 1–12.
- พิพัฒน์ ไทรฟัก. (2552). แนวทางการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการ
จัดการเพื่อความมั่นคงและสมรรถนะในการบรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันการเงิน:
กรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ
: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมการส่งเสริมการปกครอง.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน
เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม. งานวิจัยอิสระ สมุทรสงคราม
: โรงพยาบาลสมุทรสงคราม.
- พีรเทพ รุ่งคุณากร, พิมพ์ดา อนันต์สิริเกษม และศิริณา จิตต์จรัส. (2560). ภาวะผู้นำแห่ง
การรับใช้ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน : แนวคิดและทฤษฎีเพื่อการ
พัฒนา. วารสารวิชาการ, 10(1), 1103–1114.
- เพ็ญผกา กาญจนภาส. (2560). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหาร
จัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ไพโรจน์ ญัตติอักษรวงศ์. (2559). ภาวะผู้นำแบบบริกร ความฉลาดทางอารมณ์ กับ
ประสิทธิผลของการของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ป.ด.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภักธียา แสนจำสาร และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25. วารสารวิชาการ, 10(4),
98–104.
- ภาวิธณ์ พันธุ์แพ. (2546). ผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership). วารสารบริหารธุรกิจ
รังสิต, 5(10), 54–60.

- ภูษิต รุ่งแก้ว นิพนธ์ สุขปรีดี และบุรพาทิศ พลอยสุวรรณ. (2550). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม*.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- มงคล ปานศรี. (2562). *ความพึงพอใจของผู้โดยสารภายในประเทศชาวไทยด้านคุณภาพการบริการของท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์. (2558). *การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบสุดท้ายอดภาวะผู้นำในองค์การ*. วารสารวิชาการ, 32(1), 21-46.
- มัทนา นิถานานนท์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการกับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ประสานงานโครงการฟื้นฟูศิลปกรรมโลก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิน ธิอุป. (2556). *การพัฒนาแบบฝึกการคิดเชิงอนาคต เรื่อง อาเซียนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวาริชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มานะ ตริวัฒนาพานิช. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การศึกษากรณีศึกษาของโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มิ่งขวัญ บุญรอด. (2561). *ผลกระทบของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการบริการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการตลาดของธุรกิจโรงแรม ระดับ 3-4 ดาวในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- มูทิตา คงกระพันซ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจใน
งานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร
: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธสิทธิ์ พูลดี. (2561). การรับรู้การเป็นThailand 4.0ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). การวางแผนนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ:
วี. พรินท์.
- รจรินทร์ ผลนา. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะความเป็นคนดีของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- รสสุคนธ์ คำสุข. (2560). การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ความมีเหตุผล
ความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกัน เรื่อง อัตราการเกิดปฏิกริยาเคมี โดยการ
จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่ม
สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.
สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รังสรรค์ อวนวิจิตร. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลผลของโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
คริสเตียน.

- รังสิยา นรินทร์. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านโดยใช้กิจกรรมเป็นฐานในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นแน่วแน่ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 19(1), 57-70.
- รัชนี ศรีมงคล. (2557). ความคิดเห็นของครูและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- รุ่งกานต์ เทอดเกียรติกุล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รุ่งหิรัญย์นภัส อินรอด. (2558). คุณภาพการบริการของศูนย์บริการการกีฬา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ลักขณา สิริวัฒน์. (2559). การรู้คิด. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วรารักษ์ ชาติเรืองเดช. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมงานคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรัตน์ เณลิมทอง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ พ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์. (2545). ผลการใช้กิจกรรมฝึกความรู้สึกไวที่มีต่อการร่วมรู้สึกของ
เด็กวัยเริ่มรู้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลภา สุานักกาญจน์. (2563). การฟังอย่างลึกซึ้ง. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วาระดี ชาญวิรัตน์. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้นำวิชาการด้านการศึกษา
พิเศษ, วารสารวิชาการ, 10(1), 35-44.
- วาร์ณี ธงไพร. (2562). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้รายวิชาภาษาไทยตามแนวคิดทฤษฎี
การสร้างสรรคด้วยปัญญา หน่วยการเรียนรู้เรื่อง พระอภัยมณี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่
3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาร์ณี อารจำปา. (2558). อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางจริยธรรม
และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบใ้
บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของ
ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชิต สมุจชัยมณี. (2552). วิสัยทัศน์ของเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กในห้างสรรพสินค้าเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ป 2557/2558 จะปฏิรูป
การศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิภาสิณี หัตถกรรจ์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำ
ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิมาลย์ สีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 5(1), 31-50.
- วิศาลศรี นิโลตม และสวัสดิ์ วรรณรัตน์. (2560). ผลกระทบของคุณภาพการบริการของธนาคารที่มีผลต่อความพึงพอใจในตราสินค้าในกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดกลาง. วารสารวิชาการ, 12(1), 131-144.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). เซอร์วอร์ม (EQ). กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.
- วุฒิชัย โภชะชัย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศราวุธ บรรณสีมี. (2550). ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศลิษา กลั่นควัฒน์. (2561). ภาวะผู้นำผู้บริหารขององค์กรผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศิริลักษณ์ ทิพย์ม่อม. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ จันทร์ศรี. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบปรับใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริวรรณ พิริยคุณธร. (2559). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมเด็กวัยเรียนให้เป็นคนดี เก่ง และสุข ของนักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสงขลา: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิทยาลัยพยาบาลสงขลานครินทร์, 36(3), 150–171.
- ศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา และความตั้งใจ ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต: กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมใจ ปตุโส. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เลย.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำสมดุล : รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการ, 13(24), 131–140.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิจัย วิชาการ, 2(1), 183.
- สมประสงค์ เรือนไทย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงาน เป็นทีมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารระดับต้น องค์การการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมประสงค์ บุญยะชัย. (2556). มิติใหม่แห่งการยกระดับการให้บริการของภาครัฐ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2542). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : ประชาชน.

- สันติชัย อินทรอ่อน. (2559). *การบริหารคนเก่งกับผลกระทบต่อความสำเร็จของบริษัท
จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. พิชญ์โลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์การ : แนวคิด
หลักการ ทฤษฎี งานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- สายันต์ บุญใบ, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และวันนพร สิทธิสาร. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ
ใ้บริการของนักศึกษาสาขาวิชาดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5(20), 27-33.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการพัฒนาการวัดและประเมิน
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*.
กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active
Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพมหานคร :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานกิจการนักศึกษา กลุ่มงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม. (2554).
คู่มือมาตรฐานการใ้บริการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการนักศึกษา
กลุ่มงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ
ภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- _____. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวาน
กราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.
2561 – 2580*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). *รายงานการวิจัยการศึกษากรณีตัวอย่าง
โรงเรียนดีมีคุณภาพ โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง*. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิจัยและพัฒนา
คุณภาพการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2559). *คู่มือเทคนิคการให้บริการสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ*. พระนครศรีอยุธยา :
- สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนากาวะผู้นำไฟบริการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ. (2561). *แนวทางการยกระดับคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ จากปัจจัยเชาวน์อารมณ์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสนับสนุน*. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 16(1), 83–100.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุจารี ศรีถนอม. (2551). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดตาลหลวง อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุดารัตน์ อะหลีแอ. (2558). *ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเคมี ความสามารถในการแก้ปัญหาและความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนในช่วงต้นของศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.

- สุธาทิพย์ เจริญนิพนธ์วานิช. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญา
นิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์, 1(2), 12-17.
- สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ. (2557). การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่น
เชิงเส้น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุปัญญาพลย์ พลปลาทอง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาสตรีกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุพรรณนิภา นามกันยา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการให้บริการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลยเขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุพรรณษา ลอยสมุทร. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง
จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพัตรา ลิ้มประดิษฐ์. (2562). การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาของครูและ
ผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุพัตรา วัฒนชัย. (2562). การบริการของผู้นำแบบให้บริการกับความผูกพันในองค์กร.
วารสารบริหารธุรกิจ, 8(3), 45-50.
- สุพัตรา วัชรเกตุ. (2557). ภาวะผู้นำแบบรับใช้ : บัญญัติ 10 ประการของผู้นำทางการ
พยาบาล. วารสารวิชาการ, 15(3), 44-48.

- สุพิชญา อูรเคนทรเนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาวศ อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภัค ยมพุก. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), 1476–1495.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร ด่านปิยโชคกุล. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการ, 18(3), 195–202.
- สุภารัตน์ พงษ์ศิริ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน. ปรินญาณิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรมน ไชยเกษม. (2558). การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดฉะเชิงเทรา. Journal of the Association of Researchers, 20(2), 59–69.
- สุริยา จันทรพิมล. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารร้อยแก่นสารสิน, 2(2), 30–42.
- แสงเดือน ตรีนันทวัน และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารวิชาการ, 9(2), 1363–1378.

- โสภณ สาทรรสัมฤทธิ์ผล. (2552). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : เอ็ดดูเคชั่น.
- เหมือนฝัน นาครทัฬ. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงในผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน. ปรินญาณพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- องอาจ ลิมเสน. (2556). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อดิศร บาลโสง. (2564). ความดี คนดี ชีวิตและความสุข : พื้นฐานความคิดเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้ความดีเป็นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(1), 460 – 480.
- อติญา วงษ์วาท. (2559) แนวทางการจัดกิจกรรมจิตศิลป์เพื่อสร้างประสบการณ์ทางสุนทรียะของผู้เรียนอายุ 16–18 ปี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภินันท์ บุษบก. (2558). การพัฒนารูปแบบผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ (SERVANT LEADERSHIP) สำหรับหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรรถัย เชิดชูธรรม. (2552). ความพึงพอใจของลูกค้าต่อคุณภาพการบริการของธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตเทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรอุมา วิไลย์ และปัทมศิริ ธีรานุรักษ์ จารุชัยนิวัฒน์. (2558). การศึกษาความเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในเด็กอนุบาล. วารสารวิชาการ, 9(1), 792–804.
- อนุวัฒน์ วิภาคธำรงคุณ. (2553). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(2), 270–282.

- อมรรัตน์ ศรีทอง. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรุณ พรหมจรรย์. (2555). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). *การศึกษาด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัศรพงษ์ เทพิน. (2556). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์. ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัชฌาภรณ์ ใจก้อนแก้ว. (2562). *การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อัษฎลีส สุทธิบุญ. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อัยยา เกลี้ยงอักษร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน*. วารสารศิลปศาสตร์ประยุกต์, 7(1), 33-40.
- อาดิอนัน มะดอแซ และอับดุลเลาะ ยูโซะ. (2559). *การมีส่วนร่วมในทางการเมืองของผู้นำศาสนาในจังหวัดปัตตานี*. วารสารวิชาการ, 11(20), 181-195.
- อิงคริต จันทรวงศ์. (2566). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อิชยา สาธรสันติกุล. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วารสารวิชาการ, 14(26), 28–35.*
- เอษรา สามี. (2559). *โมเดลสมการโครงสร้างเชิงผลภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนราธิวาส. วารสารวิชาการ, 15(2), 64–74.*
- อุมาพร กาญจนคลอด. (2558). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของประสิทธิผลในการจัดการนวัตกรรม หลักฐานเชิงประจักษ์ของเทศบาลในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- Abel, A. T. (2002). *The characteristics, behaviors, and effective work environments of servant leaders: A Delphi study*, Doctoral dissertation, Educational Leadership and Policy Studies, Graduate School, Blacksburg, Virginia.
- Anastasi, A. (1967). *Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Macmillan
- Appelhans, B.M. and Schmeck, R.R. (2002). *Learning styles and approach versus avoidant coping during academic exam preparation*. Collage Student Journal, 36(1), 157–160.
- Blanchard, K.H. (2006). *Leading at the Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating High Performing Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Blum, M. L. and Naylor, J. C.. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper Row Publishers Inc.
- Bohart, A. C, and Greenberg, L. S. (1997). *Empathy Reconsidered New Directions in Psychotherapy*. Washington : American Psychological Association.
- Braun, J.B. (1991). *An analysis of principal leadership : vision and its relationship to school climate*, Dissertation Abstracts International, 52(4), 1139.
- Brown, W. A. (2000). *Organizational effectiveness in nonprofit human service organization: The influence of the board of directors*. Dissertation Abstracts International, 60, 6403.
- Campbell, et al. (1971). *Education Administration*. New York : University of Michigan.

- Crippen, C. (2005). *The democratic school: first to serve, then to lead*. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 47(12), 20.
- Christopher, T. (2014). *The Relationship Between Servant Leadership And Student Achievement In Southwest Virginia Schools*. (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/798>.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Texas : The Dryden Press.
- _____. (2002). *The Leadership Experience*. (2nd ed). Florida : Harcourt College.
- Dubrin, A.J. (2006). *Leadership*. (2 nd Asia-pacific Edition). Boston : Houghton Mufflin Company.
- Fisher, K. (1993). *Leading Self-Directed Work Teams: A Guide to Developing New Team Leadership Skill*. New York: McGraw-Hill.
- French, S. (1982). *Sequencing and Scheduling: An Introduction to the Mathematics of the Jobshop*. New York : John Wiley and Sons.
- Garrison, K. C, and Magoon, R. (1972). *Educational Psychology*. Columbus: Charles E. Merrill.
- Gibson, J. L., Ivanc, C., and Donnclly, G. (1979). *Organization: Structure Processes Behavior* (2nd ed.). Texas: Business Publication.
- Gilmer, V. B. (1967). *Industrial and Organization Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- _____. (1971). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Goldstein, G. and Kickbush, L. (1996). *Healthy cities. The Magazine of World Health Organization*, 1(January-February), 4-6.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York : Bantam
- Good, C. V. (1974). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Greenleaf, R.K. (1996). *On Becoming a Servant-leader*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- _____. (2002). *Servant Leadership : A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. NJ : Paulist Press.
- _____. (2003). *The Servant Leadership Within*. New Jersey: Paulist Press.

- Hanson, M.E. (1996). *Educational Administration and Organization Behavior*. (4thed)
Boston: Allyn and Bacon.
- Herzberg, F. (1959). *Motivation Hygiene Theory*. New York: Mc Graw–Hill Book.
- Hills, P.J. A . (1982). *Dictionary of Education*. London: Routledge & Kegan Payi.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. (4th ed). New York: McGraw–Hill.
- Hoglund, W. L., Klinge, S. R., and Hosan, N. E. (2015). *Teacher burnout and student–teacher relationships: The role of emotional support*. Journal of Educational Psychology, 107(4), 1045–1056.
- Humphreys, J. H. (2005). *Contextual implications for transformational and servant leadership: A historical investigation*. Management Decision, 43(10), 1410–1431.
- Keyes, C. L. M. (2002). *The mental health continuum*. From languishing to flourishing in life. Journal of Health and Social Research, 82(6), 207–222.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management : Analysis, Planning Implementation, and Control*. (9thed). New Jersey : A Simon & Schuster Company.
- Laub, J.A. (1999). *Assessing the Servant Organization: Development of the Servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) Instrument*. Dissertation : Florida Atlantic University.
- _____. (2003). *From Paternalism to the Servant Organization: Expanding the Organizational Leadership Assessment (OLA) Model*, Proceeding of the Servant Leadership Roundtable. Regent University. Virginia Beach. VA.
- _____. (2004). *Development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) Instrument*. Doctor of Education Dissertation in Education, Florida Atlantic University.
- Lazarus, R. and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York : Springer Publishing Company.
- Lazarus. (1976). *Multi Model Behavior Therapy*. New York: Springer.

- Locke, E.A. et al. (1991). *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
- Makorn, P. (2008). *Marketing Vision*. Bangkok: Matichon.
- Michiel, F. (2017). *The functions of a servant leader*. *Administrative Sciences*, 7(5), 1–32.
- Miears, D. M. (2004). *Servant Leadership and Job Satisfaction: A Correlational Study in Texas Education Agency Region 5 Public Schools*. Doctoral dissertation, Texas A&M University, USA.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service : The Quest for Effective Performance*. New York: McGraw–Hill.
- Moore, K.D. (1992). *Classroom Teaching Skills*. New York: McGraw–Hill.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Nanus, B.R. (1992). *Visionary Leadership*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Page, D., and Wong, P.T.P. (2003). *A Conceptual Framework for Measuring Servant Leadership*. Canada : Trinity Western University.
- Parasuraman, A, Valarie, L, Berry, L. and. Zeithamal, V.A. (1988). *SERVQUAL : A multiple – item scale for measuring customer perception of service quality*. *Journal of Retailing*, 6(1), 12–40.
- Patterson, K.A. (2003). *Servant Leadership : A Theoretical Model*. *Dissertation Abstract International*, 64(2), 570.
- Pearlin, L.L.. and Schooler, C. (1978). *The structure of coping*. *Journal of Health and Social Behavior*, 19 , March.
- Preston, S. D., and De Waal, F. B. (2002). *Empathy: Its ultimate and proximate bases*. *Behavioral and Brain Sciences*, 25(1), 1–20.
- Rahim, M. A. and Minors, P. (2003). *Effects of emotional intelligence on concern for quality and problem solving*. *Managerial Auditing Journal*, 18(2), 150–155.

- Robbins A. (2020). *The power of deep listening* [Internet]. FounderKaur; 2020. [cited 2020 Jul 28]. Available from: <https://www.tonyrobbins.com/mindmeaning/the-power-of-deep-listening>.
- Robbin, S.P. (2007). *Management*. New Jersey : Pearson Education.
- Russell, R. F., and Stone, A. G. (2002). *A review of servant leadership attributes. Developing a practical model.* Journal of Leadership & Organizational Studies, 23(3), 145–57.
- Sammons, P., Hillman, J. and Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective Schools: A Review of School Effectiveness Research*. London: OFSTED.
- Sergiovani, T. J. (1983). *Leadership and excellence in schooling*. Educational Leadership, 41(5), 4–13.
- Spears, L. C., and Lawrence, M.(2002). *Focus on Leadership: Servant-leadership for the Twenty-first Century*. New York: John Wiley & Sons.
- Spears, L. C., (1994). *Servant leadership: Quest for caring leadership*. Inner Quest, 2, 1–4.
- _____. (2004). Practicing servant leadership. *Leader to Leader*, (34), 7–11.
- Stone, A. G., Russell, F. R., and Patterson, K. (2004). *Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus*. The Leadership and Organizational Development Journal, 25(4), 349–361.
- Taylor, T., Martin, N. B., Hutchinson, S., and Jinks, M. (2007). *Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders*. Int. Leadership in Education, 10(4), 401–419.
- Tenner, A. R. and Detoro, L. J. (1992). *Total Quality Management : Three steps to Improvement*. Reading, Mess: Addison–Wesley.
- Thomas, S.B., and Scott, A.S. (2002). *Management : Competency in The New Era*. (5th ed). Boston: McGraw–Hill.
- Thompson, S. (2005). *Habits of spiritually grounded leaders*. School Administrator, 62(10), 26–29.

- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). *The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure*. *Journal of Business & Psychology*, 26, 249–267.
- Verma, B. M. (1986). *Agricultural Services in Asian Countries : Cases in Development Administration*. Bangkok : Thammasat University Press.
- Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). *Visionary Leadership and Strategic Management*, *Strategic Management Journal*, 10 (1), 17–32.
- World Health Organization.(1994). *Life Skills Educations in Schools*. Geneva : WHO.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. (5th ed). Upper Saddle River, NJ : Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบงานวิจัยเรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Linear Structural Relationship Model of Servant Leadership

Affecting Effectiveness School Administrators

of Primary Schools in The Northeast

ผู้วิจัย

นายกวินวัชชัย ชิงชัย

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ. ดร.วัลลิกา ฉลากบาง

ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

กรรมการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....
สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
สถานที่สัมภาษณ์.....

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาประกอบการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์พร้อมทั้งขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 7 วัน โดยขออนุญาตหมายวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์ครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มากำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร
4. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 60 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกที่ภาพ และบันทึกเทปในการสัมภาษณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาโรงเรียนดีเด่นพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักการบริการ Millett (1954), Parasuraman และคณะ (1985), Verma (1986), Tenner and Detoro Prueksikit (2008), อรทัย เชิดชูธรรม (2552), ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2552), ตรีเพ็ชร อำเมือง (2554), ปองภพ ภูจอมจิตร (2555), สมประสงค์ บุญยะชัย (2556), พนิดา เพชรรัตน์ (2556) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา (2559), วิศาลศรี นิโลตม และ สวัสดิ์ วรรณรัตน์ (2560) ประกอบด้วย
 - 1.1 องค์ประกอบหลักของการบริการ
 - 1.2 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ
 - 1.3 ความน่าเชื่อถือ

- 1.4 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ
- 1.5 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ
- 1.6 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ
2. องค์ประกอบหลักความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น
 - 2.1 ความเข้าใจผู้อื่น
 - 2.2 การตระหนักรู้ในอารมณ์ผู้อื่น
 - 2.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ
3. องค์ประกอบหลักความตระหนักรู้
 - 3.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา
 - 3.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล
 - 3.3 ความสามารถในการรับรู้
4. องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์
 - 4.1 การมีส่วนร่วม
 - 4.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ
 - 4.3 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน
5. องค์ประกอบหลักการพัฒนาบุคลากร
 - 5.1 การมุ่งมั่นต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
 - 5.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร
 - 5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. การบริการ (Service) หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแล เอาใจใส่ ด้วยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนสนับสนุน ส่งเสริมให้ค้นพบและพัฒนาตนเองโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ประกอบด้วย

1.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะให้บริการ โดยตอบสนองอย่างทันท่วงทีด้วยความกระตือรือร้น ไม่ต้องให้ผู้รับบริการรอนาน มีความพร้อมที่จะทำตามคำร้องขอ แก้ไขปัญหาและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ

1.2 ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ผู้บริหารให้บริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน สม่ำเสมอ ตรงตามเวลาและตามที่ให้คำมั่นสัญญาแก่ผู้รับบริการ

1.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าใจถึงความต้องการของผู้รับบริการ ด้วยการแสดงความเอาใจใส่ แสดงออกถึงความเอื้ออาทร ตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล

1.4 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการที่สามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เอกสารประกอบ รุปลักษณะของผู้ให้บริการ รวมถึงการจัดอาคารสถานที่ให้สะดวกต่อผู้มารับบริการ

1.5 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ หมายถึง การสร้างความรู้สึกมั่นใจของผู้รับบริการด้วยการแสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ การแก้ไขปัญหาผ่านการแสดงออกด้วยกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย

2. ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (Empathy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับว่าทุกคนย่อมต้องการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการเคารพในความเป็นส่วนตัว ประกอบด้วย

2.1 ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีการฟังอย่างเปิดใจ ไม่ตัดสินล่วงหน้า ทำให้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และเข้าใจถึงความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนแสดงออกด้วยการห่วงใย ส่งเสริม รวมถึงการตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

2.2 ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้ในอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น สามารถคาดเดาอารมณ์ผู้อื่นได้จากการ

สังเกต และปรับตัว ปรับอารมณ์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น อย่างเหมาะสม

2.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ หมายถึง ผู้บริหารมีการรับรู้ คาดการณ์หรือ คาดคะเนได้ว่า ผู้อื่นมีความต้องการอะไร และตอบสนองความต้องการด้วยการเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือและให้บริการโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

3. ความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถในการ ปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไตร่ตรองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยสติ และเหตุผล เข้าใจบทบาทของตนเองและมองการณ์ไกล ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการคิดหรือกระทำต่อปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้ามาในชีวิต โดยการใช้ความสามารถ ความพยายามรวมถึงประสบการณ์ โดยไม่ย่อท้อ หรือล้มเลิก ความตั้งใจ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล หมายถึง ผู้บริหารนำบทเรียน และประสบการณ์ที่ได้รับในอดีตมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการคิดวางแผน การมองเห็นภาพ อย่างเป็นองค์รวม โดยพิจารณาจากภาพในอดีต สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและแนวโน้ม ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3.3 ความสามารถในการรับรู้ หมายถึง ผู้บริหารตีความหรือแปล ความหมาย ทำความเข้าใจจากสิ่งเร้าที่ได้รับ และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์และความชำนาญที่มี

4. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดง ถึงความสามารถในการคาดการณ์และกำหนดภาพความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ซึ่งเกิดจากความคาดหวัง จุดมุ่งหมาย และแรงปรารถนาขององค์กรโดยเป็นภาพที่มีความ ทำหายแต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้จริง ประกอบด้วย

4.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับ เข้าใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม

ในการพัฒนาไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมด้วยการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

4.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถนำภาพความคาดหวังที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดเป็นนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการ โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการโน้มน้าว ชักนำให้อำนาจและมีส่วนร่วม

4.3 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้เห็นภาพแห่งความคาดหวังในอนาคตที่มีความชัดเจน มีพลัง มีความเป็นไปได้ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนผ่านแผนงาน โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพองค์กร

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของบุคลากร อุทิศตนในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการส่งเสริม จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย

5.1 การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อความสุข ความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ดูแล รวมถึงการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

5.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร หมายถึง การจัดหา จัดการ ทรัพยากรที่ใช้ภายในองค์กร ทั้งทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ในการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร

5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการ ทักษะและพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

หลังจากท่านได้ศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นที่เป็นผลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหาร ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1. ด้านการบริการ ควรมียองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ควรมียองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านความตระหนักรู้ ควรมียองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมีองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

นายกวินวัชณ์ ชิงชัย

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสัมภาษณ์พหุกรณี

(โรงเรียนดีเด่น)

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบงานวิจัยเรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Linear Structural Relationship Model of Servant Leadership

Affecting Effectiveness School Administrators

of Primary Schools in The Northeast

ผู้วิจัย

นายกวินวัชณ์ ชิงชัย

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

กรรมการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
 วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....
 สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....
 สถานที่สัมภาษณ์.....

แบบสัมภาษณ์พหุกรณี

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาประกอบการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์พร้อมทั้งขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 7 วัน โดยขออนุญาตหมายวันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์ครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มากำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร
4. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 60 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกที่ภาพ และบันทึกเทปในการสัมภาษณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาโรงเรียนดีเด่นพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักการบริการ Millett (1954), Parasuraman และคณะ (1985), Verma (1986), Tenner and Detoro Prueksikit (2008), อรทัย เชิดชูธรรม (2552), ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2552), ตรีเพ็ชร อำเมือง (2554), ปองภพ ภูจอมจิตร (2555), สมประสงค์ บุญยะชัย (2556), พนิดา เพชรรัตน์ (2556) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา (2559), วิชาลศรี นิโลตม และสวัสดิ์วรรณรัตน์ (2560) ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบหลักของการบริการ

1.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ

1.2 ความน่าเชื่อถือ

- 1.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ
- 1.4 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ
- 1.5 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ
2. องค์ประกอบหลักความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น
 - 2.1 ความเข้าใจผู้อื่น
 - 2.2 การตระหนักรู้ในอารมณ์ผู้อื่น
 - 2.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ
3. องค์ประกอบหลักความตระหนักรู้
 - 3.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา
 - 3.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล
 - 3.3 ความสามารถในการรับรู้
4. องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์
 - 4.1 การมีส่วนร่วม
 - 4.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ
 - 4.3 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน
5. องค์ประกอบหลักการพัฒนาบุคลากร
 - 5.1 การมุ่งมั่นต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
 - 5.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร
 - 5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. การบริการ (Service) หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาในการตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแล เอาใจใส่ ด้วยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนสนับสนุน ส่งเสริมให้ค้นพบและพัฒนาตนเองโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ประกอบด้วย

1.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความเต็มใจที่จะให้บริการ โดยตอบสนองอย่างทันท่วงทีด้วยความกระตือรือร้น ไม่ต้องให้ผู้รับบริการรอนาน มีความพร้อมที่จะทำตามคำร้องขอ แก้ไขปัญหาและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ

1.2 ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ผู้บริหารให้บริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน สม่ำเสมอ ตรงตามเวลาและตามที่ให้คำมั่นสัญญาแก่ผู้รับบริการ

1.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความพยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ ด้วยการแสดงความเอาใจใส่ แสดงออกถึงความเอื้ออาทร ตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล

1.4 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการที่สามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เอกสาร ประกอบ รูปลักษณะของผู้ให้บริการ รวมถึงการจัดอาคารสถานที่ให้สะดวกต่อผู้มารับบริการ

1.5 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ หมายถึง การสร้างความรู้สึกมั่นใจของผู้รับบริการด้วยการแสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ การแก้ไขปัญหาผ่านการแสดงออกด้วยกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย

2. ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น (Empathy) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับว่าทุกคนย่อมต้องการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการเคารพในความเป็นส่วนตัว ประกอบด้วย

2.1 ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีการฟังอย่างเปิดใจ ไม่ตัดสินล่วงหน้า ทำให้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และเข้าใจถึงความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนแสดงออกด้วยการห่วงใย ส่งเสริม รวมถึงการตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

2.2 ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้ในอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น สามารถคาดเดาอารมณ์ผู้อื่นได้จากการ

สังเกต และปรับตัว ปรับอารมณ์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น อย่างเหมาะสม

2.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ หมายถึง ผู้บริหารมีการรับรู้ คาดการณ์หรือ คาดคะเนได้ว่า ผู้อื่นมีความต้องการอะไร และตอบสนองความต้องการด้วยการเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือและให้บริการโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

3. ความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถในการ ปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไตร่ตรองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยสติ และเหตุผล เข้าใจบทบาทของตนเองและมองการณ์ไกล ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการคิดหรือกระทำต่อปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้ามาในชีวิตโดยการใช้ ความสามารถ ความพยายามรวมถึงประสบการณ์ โดยไม่ย่อท้อ หรือล้มเลิกความตั้งใจ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล หมายถึง ผู้บริหารนำบทเรียนและ ประสบการณ์ที่ได้รับในอดีตมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการคิดวางแผน การมองเห็นภาพ อย่างเป็นองค์รวม โดยพิจารณาจากภาพในอดีต สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและแนวโน้ม ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3.3 ความสามารถในการรับรู้ หมายถึง ผู้บริหารตีความหรือแปล ความหมาย ทำความเข้าใจจากสิ่งเร้าที่ได้รับ และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์และความชำนาญที่มี

4. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึง ความสามารถในการคาดการณ์และกำหนดภาพความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ซึ่งเกิด จากความคาดหวัง จุดมุ่งหมาย และแรงปรารถนาขององค์กรโดยเป็นภาพที่มีความท้าทาย แต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้จริง ประกอบด้วย

4.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับ เข้าใจ และเปิดโอกาส ให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาไม่ว่า ทางตรงหรือทางอ้อมด้วยการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

4.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถนำภาพความคาดหวังที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดเป็นนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการ โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยการโน้มน้าว ชักนำ ให้อำนาจและมีส่วนร่วม

4.3 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้เห็นภาพแห่งความคาดหวังในอนาคตที่มีความชัดเจน มีพลัง มีความเป็นไปได้ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนผ่านแผนงาน โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพองค์กร

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของบุคลากร อุทิศตนในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการส่งเสริม จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย

5.1 การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อความสุข ความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ดูแล รวมถึงการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

5.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร หมายถึง การจัดหา จัดการทรัพยากรที่ใช้ภายในองค์กร ทั้งทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ในการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร

5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการ ทักษะและพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แบบสัมภาษณ์โรงเรียนดีเด่น

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

หลังจากท่านได้ศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นที่เป็นผลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการบริการ ควรมียุทธศาสตร์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ควรมียุทธศาสตร์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านความตระหนักรู้ ควรมียุทธศาสตร์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมีองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

นายกวินวัชณ์ ชิงชัย

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถาม

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ประกอบงานวิจัยเรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Linear Structural Relationship Model of Servant Leadership
Affecting Effectiveness School Administrators
of Primary Schools in The Northeast

ผู้วิจัย

นายกวินวัชณ์ ชิงชัย

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว

กรรมการ

คำชี้แจง

ในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนด แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....ตำแหน่ง.....
 วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

1. การบริการ คิดเป็นร้อยละ 84.62
2. ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 76.92
3. ความตระหนักรู้ คิดเป็นร้อยละ 61.54
4. การมีวิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 61.54
5. การพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 53.85

แต่ละองค์ประกอบมีนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้

ส่วนที่ 2 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริการ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการตอบสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ดูแล เอาใจใส่ ด้วยการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนสนับสนุน ส่งเสริมให้ค้นพบและพัฒนาตนเองโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ประกอบด้วย

1.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความเต็มใจ

ที่จะให้บริการ โดยตอบสนองอย่างทันท่วงทีด้วยความกระตือรือร้น ไม่ต้องให้ผู้รับบริการรอนาน มีความพร้อมที่จะทำตามคำร้องขอ แก้ไขปัญหาและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ

1.2 ความน่าเชื่อถือ หมายถึง ผู้บริหารให้บริการที่มีคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน

สม่ำเสมอ ตรงตามเวลาและตามที่ให้คำมั่นสัญญาแก่ผู้รับบริการ

1.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารมีความพยายามที่จะเข้าใจ

และเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ ด้วยการแสดงความเอาใจใส่ แสดงออกถึงความเอื้ออาทร ตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล

1.4 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

ต่าง ๆ ในการบริการที่สามารถจับต้องได้ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เอกสารประกอบรูปลักษณ์ของผู้ให้บริการ รวมถึงการจัดอาคารสถานที่ให้สะดวกต่อผู้มารับบริการ

1.5 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ หมายถึง การสร้างความรู้สึกมั่นใจของ

ผู้รับบริการด้วยการแสดงให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ การแก้ไขปัญหาผ่านการแสดงออกด้วยกิจกรรมารยาทที่สุภาพเรียบร้อย

2. ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร

ที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของผู้อื่น ยอมรับว่าทุกคนย่อมต้องการความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการเคารพในความเป็นส่วนตัว ประกอบด้วย

2.1 ความเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีการฟังอย่างเปิดใจ ไม่ตัดสิน

ล่วงหน้า ทำให้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการ และเข้าใจถึงความเหมือนและความ

แตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนแสดงออกด้วยการห่วงใย ส่งเสริม รวมถึงการตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ

2.2 ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการหยั่งรู้ในอารมณ์ และความรู้สึกของผู้อื่น สามารถคาดเดาอารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกต และปรับตัว ปรับอารมณ์ให้ตอบสนองสอดคล้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นอย่างเหมาะสม

2.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ หมายถึง ผู้บริหารมีการรับรู้ คาดการณ์หรือคาดคะเนได้ว่า ผู้อื่นมีความต้องการอะไร และตอบสนองความต้องการด้วยการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือและให้บริการโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ

3. ความตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไตร่ตรองและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยสติและเหตุผล เข้าใจบทบาทของตนเองและมองการณ์ไกล ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดหรือกระทำต่อปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้ามาในชีวิตโดยการใช้ความสามารถ ความพยายามรวมถึงประสบการณ์ โดยไม่ย่อท้อ หรือล้มเลิกความตั้งใจ เพื่อให้สามารถทำกิจกรรมต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล หมายถึง ผู้บริหารนำบทเรียนและประสบการณ์ที่ได้รับในอดีตมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการคิดวางแผน การมองเห็นภาพอย่างเป็นองค์รวม โดยพิจารณาจากภาพในอดีต สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3.3 ความสามารถในการรับรู้ หมายถึง ผู้บริหารตีความหรือแปลความหมาย ทำความเข้าใจจากสิ่งเร้าที่ได้รับ และตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์และความชำนาญที่มี

4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการคาดการณ์และกำหนดภาพความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ซึ่งเกิดจากความคาดหวัง จุดมุ่งหมาย และแรงบันดาลใจขององค์กรโดยเป็นภาพที่มีความ

ท้าทายแต่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้จริง ประกอบด้วย

4.1 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับ เข้าใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมด้วยการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

4.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถนำภาพความคาดหวังที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดเป็นนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการ โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้วยการโน้มน้าว ชักนำ ให้อำนาจและมีส่วนร่วม

4.3 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้เห็นภาพแห่งความคาดหวังในอนาคตที่มีความชัดเจน มีพลัง มีความเป็นไปได้ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนผ่านแผนงาน โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพองค์การ

5. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เห็นคุณค่าของบุคลากร อุทิศตนในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการส่งเสริม จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย

5.1 การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อความสุข ความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรด้วยการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่ดูแล รวมถึงการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

5.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร หมายถึง การจัดหา จัดการ ทรัพยากรที่ใช้ภายในองค์กร ทั้งทรัพยากรที่เป็นตัวเงินและทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ในการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร

5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการ ทักษะและพฤติกรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1. การบริการ		
1.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ		
1.2 ความน่าเชื่อถือ		
1.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ		
1.4 ความเป็นรูปธรรมของการบริการ		
1.5 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ		
2. ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น		
2.1 ความเข้าใจผู้อื่น		
2.2 ความตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น		
2.3 การมีจิตใจไฟบริการ		
3. ความตระหนักรู้		
3.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา		
3.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล		
3.3 ความสามารถในการรับรู้		
4. การมีวิสัยทัศน์		
4.1 การมีส่วนร่วม		
4.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ		
4.3 การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน		
5. การพัฒนาบุคลากร		
5.1 การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร		
5.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร		
5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร		

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นายกวินวัชณ์ ชิงชัย

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ไพฑูริย์ พวงยอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายกวินวัชญ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชญ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๔



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

๗ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ถิ่นเวียงทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายกวิณวิทย์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบวง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวิณวิทย์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๔

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

๗ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางทิพย์วรรณ เสนงันธิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายกวินวิชัย ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๐๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัณิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวิชัย ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔



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

๗ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางวราภรณ์ ขาเรืองเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายกวินวัช ธิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัช ธิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๓๔



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

๗ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพิชญารัตน์ สิงหะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายกวินวัช ธิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๐๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกาน ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัช ธิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๓๔ ๓๖๔๒

ภาคผนวก ค

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ
แบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



แบบสอบถาม

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประกอบงานวิจัยเรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Linear Structural Relationship Model of Servant Leadership

Affecting Effectiveness School Administrators

of Primary Schools in The Northeast

ผู้วิจัย

นายกวินวัชณ์ ชิงชัย

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ประธานกรรมการ

ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

กรรมการ

คำชี้แจง

ในการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมขององค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่กำหนด แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....ตำแหน่ง.....
 วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยคัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | รวมความถี่ 13 คิดเป็นร้อยละ 92.86 |
| 2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | รวมความถี่ 12 คิดเป็นร้อยละ 85.71 |
| 3. ความพึงพอใจของครูและบุคลากร | รวมความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 74.43 |
| 4. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | รวมความถี่ 9 คิดเป็นร้อยละ 64.28 |

แต่ละองค์ประกอบมีนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้

ส่วนที่ 2 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนโดยผู้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความรู้ ความสามารถของผู้เรียนอันเนื่องมาจากระบบการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้น โดยใช้วิธีการวัดด้วยการสังเกต การทำแบบทดสอบ รวมถึงการประเมินทักษะด้านต่างๆ ประกอบด้วย

1.1.1 พุทธิพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านสมองที่สะท้อนความสามารถในด้านสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 ทักษะพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อและประสาทที่สะท้อนออกมาในลักษณะของการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่ว ชำนิชำนาญ และมีผลงานที่มีคุณภาพ

1.1.3 จิตพิสัย หมายถึง พฤติกรรมด้านจิตใจที่สะท้อนออกมาในลักษณะของค่านิยม ความรู้สึก ทศนคติ ความสนใจและคุณธรรม

1.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน การอบรมพัฒนาจนเกิดเป็นคุณลักษณะที่ดีของนักเรียนในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาโดยเป็นไปตามเป้าหมายและความคาดหวังของสถานศึกษาและสังคม ประกอบด้วย

1.2.1 การเป็นคนดี หมายถึง บุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ พฤติกรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางความคิดและจิตใจ

1.2.2 การเป็นคนเก่ง หมายถึง บุคคลมีสมรรถนะในการดำเนินชีวิต มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถเฉพาะทางด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติ

1.2.3 การเป็นคนที่มีความสุข หมายถึง บุคคลที่มีสุขภาพทางกายและทางใจที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงไร้โรคภัย จิตใจ อารมณ์แจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้และสามารถปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

1.3 ความพึงพอใจของครูและบุคลากร หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกในทางที่ดีต่องานที่ทำ มีความสุขในงานที่กำลังปฏิบัติ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.3.1 เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับสม่าเสมอเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนและขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ความรู้ ความสามารถ รวมถึงผลประกอบการของหน่วยงาน

1.3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่บุคลากรจะได้รับผลประโยชน์ในด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ

1.3.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกในการควบคุมการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสั่งการ การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำ คำปรึกษา การส่งเสริมพัฒนาด้วยใจเมตตา ยุติธรรมและมีความเท่าเทียม

1.3.4 สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ส่งเสริมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและการใช้ชีวิตขณะทำงาน ความพร้อมและทันสมัยของเครื่องมือที่ใช้ทำงาน รวมถึงความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

1.3.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในทางบวก มีความเข้าอกเข้าใจกันและกัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความรัก ความสามัคคีและทำงานเป็นทีม

1.3.6 ลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตรงกับความถนัด มีความท้าทาย

ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีปริมาณของงานไม่มากหรือน้อยไป
ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

1.4 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียน
ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการปรับตัวด้วยการปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงสถานศึกษาทั้งในด้านกายภาพ การบริหารจัดการ และกระบวนการเรียน
การสอน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีความก้าวหน้าเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ
ประเทศชาติและโลก ประกอบด้วย

1.4.1 กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการกิจกรรม
ใด ๆ ในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เทคนิค วิธีการ หลักการ ทฤษฎีต่างๆ
และทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

1.4.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การให้การศึกษากับบุคคล
โดยการจัดประสบการณ์ การอบรมสั่งสอน ผ่านการจัดกิจกรรม สื่อการเรียนการสอน
ซึ่งครูต้องนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีสอน หรือวิธีการต่างๆ มาใช้เพื่อให้การจัด
กระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

1.4.3 นวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ซึ่งอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์
แนวความคิด วิธีการใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการดัดแปลงหรือปรับปรุงพัฒนาของเดิมที่มีอยู่แล้ว
ไปใช้ในการทำงานให้เกิดความสะดวก มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ความคิดเห็น	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน		
1.1 พุทธิพิสัย		
1.2 ทักษะพิสัย		
1.3 จิตพิสัย		
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน		
2.1 การเป็นคนดี		
2.2 การเป็นคนเก่ง		
2.3 การเป็นคนที่มีความสุข		
3. ความพึงพอใจของครูและบุคลากร		
3.1 เงินเดือนและผลตอบแทน		
3.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ		
3.3 การปกครองบังคับบัญชา		
3.4 สภาพแวดล้อมของการทำงาน		
3.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร		
3.6 ลักษณะของงาน		
4. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน		
4.1 กระบวนการบริหารสถานศึกษา		
4.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้		
4.3 นวัตกรรม		

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นายกวินวัชณ์ ชิงชัย

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
แบบบันทึกการประชุม (Expert Group Meeting)
งานวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นมา

การดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยใน 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์การประชุม

1. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาองค์ประกอบและรายการของรูปแบบใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

- ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมขององค์ประกอบต่างๆ ในกรอบแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวทางการประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยดำเนินการประชุมสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามในการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมาย เป็นกลุ่มทรงคุณวุฒิ (Expert Group Meeting) จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.4 ครูผู้สอน เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสนทนาโดยศึกษาจุดมุ่งหมายและตัวแปรที่ต้องการศึกษา กำหนดประเด็นคำถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 4 ในการดำเนินการประชุม ผู้วิจัยนำเสนอจุดประสงค์ของการประชุม สัมมนา พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียง และจัดให้มีเจ้าหน้าที่จดบันทึกการสนทนา

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการถอดข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงออกมาเป็นบทสนทนา นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในด้านเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจับประเด็น และตีความ หลังจากนั้นนำข้อมูลไปปรับปรุงร่างกรอบแนวคิดการวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 6 จัดทำรายงานผลการประชุม ผู้วิจัยเขียนรายงานผลการจัดการประชุม และการปรับปรุงร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อดำเนินการวิจัยในระยะต่อไป

วัน เวลา และสถานที่ประชุม

วันพุธ ที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 09.00–12.00 น. ประชุมออนไลน์

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ซึ่งมาจาก 3 กลุ่มดังนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

1.1 รศ.ดร.จตุรงค์ ณะศรีลังกูร

วุฒិการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐฎัฎฐฎัฎฐ (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณตฎัฎฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.2 ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐฎัฎฐฎัฎฐ (ปร.ด) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาการวัดและประเมินผลหลักสูตร

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

2.1 นายวรรณที ศรีโนนยาง

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐฎัฎฐฎัฎฐ (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2

2.2 นายพิจิตร พรหมจรรย์

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐฎัฎฐฎัฎฐ (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.3 นายสท้าน วารี

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐฎัฎฐฎัฎฐ (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

3. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

3.1 นายแดนไพร สีมาคาม

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐฎัฎฐฎัฎฐ (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขาม

3.2 นายสัมฤทธิ์ กางเพ็ง

วุฒិการศึกษา ปรัชญาดุขฎิบัณติต (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย

3.3 นายปิยะนันท์ ธิโสภา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎิบัณติต (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ่อน(คุรุราษฎร์สามัคคี)

4. ครูผู้สอน เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้ากลุ่ม/ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้าสายชั้นไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป

จำนวน 1 คน

4.1 นายรณกร นนทะโย

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎิบัณติต (ปร.ด.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาล้อม

**การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบ
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาวิพากษ์ วิวิจารณ์ และตรวจสอบร่างกรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนาขึ้น พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาให้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่สมบูรณ์
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
3. การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบร่างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการพิจารณา หากมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ ผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัย
รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำ
แบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

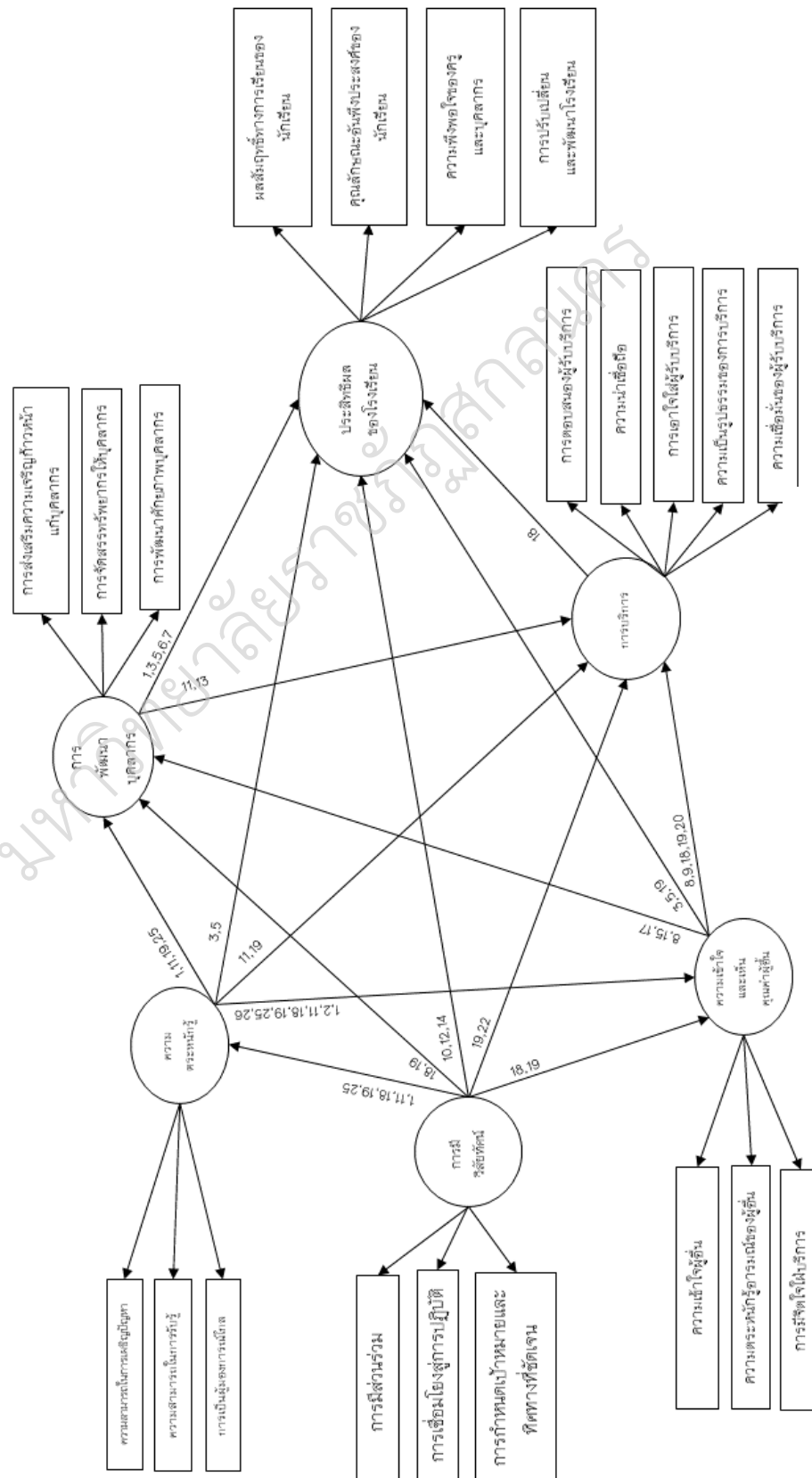
ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 การตรวจสอบร่างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณา
องค์ประกอบและรายการของรูปแบบในองค์ประกอบต่างๆ ใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบ
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมขององค์ประกอบต่างๆ ในร่างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



องค์ประกอบ	ผลการตรวจสอบความเหมาะสม		
	เหมาะสม	ปรับแก้	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ			
1.1 การบริการ			
1.2 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น			
1.3 ความตระหนักรู้			
1.4 การมีวิสัยทัศน์			
1.5 การสร้างชุมชน			
1.6 การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร			
1.7 การเป็นผู้ฟังที่ดี			
2. ตัวแปรสังเกตของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ			
2.1 การบริการ			
2.1.1 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ			
2.1.2 ความน่าเชื่อถือ			
2.1.3 การเอาใจใส่ผู้รับบริการ			
2.1.4 ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ			
2.2 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น			
2.2.1 ความเข้าใจผู้อื่น			
2.2.2 การตระหนักรู้ในอารมณ์ผู้อื่น			
2.2.3 การมีจิตใจใฝ่บริการ			
2.3 ความตระหนักรู้			
2.3.1 ความสามารถในการเผชิญปัญหา			
2.3.2 การเป็นผู้มองการณ์ไกล			
2.3.3 ความสามารถในการรับรู้			

องค์ประกอบ	ผลการตรวจสอบความเหมาะสม		
	เหมาะสม	ปรับแก้	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
2.4 การมีวิสัยทัศน์			
2.4.1 การมีส่วนร่วม			
2.4.2 การเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ			
2.4.3 การกำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน			
2.6 การพัฒนาบุคลากร			
2.6.1 การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร			
2.6.2 การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร			
2.6.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร			
3. องค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลของโรงเรียน			
3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน			
3.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน			
3.3 ความพึงพอใจของครูและบุคลากร			
3.4 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน			

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ผลการตรวจสอบความเหมาะสม		
	เหมาะสม	ปรับแก้	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
1. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน			
2. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริการ ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น ความตระหนักรู้ การพัฒนาบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน			
3. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านความตระหนักรู้ที่ส่งผลต่อความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น การบริการ การพัฒนาบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน			
4. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่นที่ส่งผลต่อการบริการ การพัฒนาบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน			
5. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการสร้างชุมชน ที่ส่งผลต่อการบริการ การพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลของโรงเรียน			
6. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริการและประสิทธิผลของโรงเรียน			
7. เส้นทางอิทธิพลปัจจัยด้านการบริการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน			

(ลงชื่อ).....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันเดือน.....พ.ศ.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ร่างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเพิ่มเติมในด้านหรือประเด็นใด

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นายกวินวัชฎ์ ชิงชัย

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบบันทึกการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert Group Meetings) เพื่อตรวจสอบ
 ร่างกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ
 แบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อ- สกุล ผู้เชี่ยวชาญ.....
 ตำแหน่ง

ได้เข้าร่วมการประชุมกลุ่ม (Group Expert Meetings) เพื่อตรวจสอบร่างกรอบ
 แนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 (รูปแบบออนไลน์) เมื่อวันพุธ ที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 09.00-12.00 น.

(ลงชื่อ).....ผู้ผู้เชี่ยวชาญ
 (.....)
 วันเดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

การวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ถิ่นเวียงทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกวินวัชณ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ฤลาภบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เล็กยวนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชณ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๓๔ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้นิเทศนิเทศประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ดร.ไพฑูริย์ พวงยอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกวินวัชฌ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชฌ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔



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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางสาวกรกมล สุขเกื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกวินวัชญ์ จิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชญ์ จิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายกิตติชัย โคจัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกวินวัชณ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชณ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๙ ๓๖๙๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางสาวพิชญารัตน์ สิงหะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายกวินวัชณ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชณ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๙ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๘



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

๓๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน นายแคนไพร สิมาคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชญ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรทนแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชญ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๓๔ ๓๖๔๒

ภาคผนวก จ

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๕๘



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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน นายณกร นนทะโยโส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชญ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชญ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๙ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๘



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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน นายปิยะนันท์ ธิโสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชฌ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชฌ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๑๕๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน นายสัมฤทธิ์ กางเพ็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวิชัย ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์ของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวิชัย ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๕๘

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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน ดร.สท้าน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวิชัย ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัญญา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวิชัย ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๓๔ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๕๘



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

๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน นายทิจิตร์ พรหมจรรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวิชัย ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวิชัย ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน นายวรรณที ศรีโนนยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชชัย จิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชชัย จิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมหาชัย
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชฌ์ จิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชฌ์ จิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ อำเภอเมือง
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ณะศรีสังกูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชณ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Group Expert Meeting) ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา และรายละเอียดให้ทราบภายหลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชณ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๙ ๓๖๔๒

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ มีวัตถุประสงค์
เพื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน จึงขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง
และส่งกลับคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ตามที่ได้จำหน่ายซองไว้แล้ว ผู้วิจัยรับรองว่า
ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมจะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคลหรือรายสถานศึกษาและ
จะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

แบบสอบถามฉบับนี้มีข้อความจำนวน 125 ข้อ แบ่งออกเป็น 10 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริการ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับการเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับความตระหนักรู้

ตอนที่ 6 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 7 สอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตอนที่ 8 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ตอนที่ 9 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากร

ตอนที่ 10 สอบถามเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

กรุณาทำเครื่องหมาย/ลงในช่องที่ตรงกับ “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับ
ความรู้สึก ของท่านเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

5 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

3 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

1 หมายถึง ข้อความในรายการนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่าง ☒ หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย

2. ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

ตอนที่ 2 การบริการ

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้บริหารให้บริการทันตามเวลาที่ผู้รับบริการต้องการ					
2	ผู้บริหารให้บริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความพร้อมในการบริการ					
4	ผู้บริหารมีการติดต่อกลับไปยังผู้รับบริการโดยเร็วในกรณีการให้บริการไม่เป็นไปตามกำหนด					
	ด้านความน่าเชื่อถือ					
5	ผู้บริหารให้บริการตามที่สัญญาไว้กับผู้รับบริการ					
6	ผู้บริหารให้บริการอย่างถูกต้องตรงกับความต้องการของผู้รับบริการตั้งแต่ครั้งแรก					
7	ผู้บริหารให้บริการและปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
	ด้านการเอาใจใส่ผู้รับบริการ					
8	ผู้บริหารมีการเข้าใจและเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ					
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอื้ออาทรและใส่ใจต่อผู้รับบริการ					
10	ผู้บริหารมีการตอบสนองตามความต้องการของผู้รับบริการ					
	ด้านความเป็นรูปธรรมในการบริการ					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการให้บริการ					
12	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการให้บริการ					
13	การมีเอกสารและคำแนะนำประกอบการให้บริการ					
14	ผู้บริหารมีบุคลากรที่น่าเชื่อถือ					
15	ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการ					
16	การจัดเตรียมอาคารสถานที่สวยงาม					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในงานที่บริการ					
18	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
19	ผู้บริหารให้บริการด้วยกิจกรรมารยาทที่สุภาพเรียบร้อย					

ตอนที่ 3 ความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความเข้าใจผู้อื่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	ผู้บริหารแสดงออกถึงการฟังอย่างตั้งใจ					
21	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ผู้บริหารแสดงออกถึงความห่วงใยผู้อื่น					
23	ผู้บริหารสามารถตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ					
	ด้านความตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น					
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น					
25	ผู้บริหารสามารถคาดเดาได้ว่าผู้อื่นจะรู้สึกอย่างไรจากสถานการณ์ปัจจุบัน					
26	ผู้บริหารแสดงออกหรือตอบสนองความรู้สึกสอดคล้องกับอารมณ์ผู้อื่น					
	ด้านการมีจิตใจให้บริการ					
27	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนความต้องการของผู้อื่นได้					
28	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน					
29	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อต่อผู้รับบริการ					

ตอนที่ 4 ความตระหนักรู้

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านความสามารถในการเผชิญปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น					
31	ผู้บริหารสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างท้าทาย					
32	ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ					
33	ผู้บริหารนำเอาประสบการณ์ที่เคยใช้ได้ผลในอดีตมาใช้เป็นข้อมูลในแก้ไข้ปัญหา					
	ด้านการเป็นผู้มองการณ์ไกล					
34	ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงาน					
35	ผู้บริหารสามารถมองสภาพปัจจุบันอย่างเป็นองค์รวม					
36	ผู้บริหารมีการคาดการณ์ในอนาคตโดยใช้ประสบการณ์เดิม					
	ด้านความสามารถในการรับรู้					
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ					
38	ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเหมาะสม					
39	ผู้บริหารใช้ประสบการณ์เดิมและความชำนาญในการตอบสนองต่อการรับรู้					

ตอนที่ 5 การมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการมีส่วนร่วม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40	ผู้บริหารแสดงออกถึงการยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล					
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด					
43	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติ					
44	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมกันรับผิดชอบ					
45	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน					
46	ผู้บริหารมีการลำดับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
47	ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงาน					
48	ผู้บริหารมีการโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
49	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน					
50	ผู้บริหารมีการศึกษาบริบทขององค์การเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์					
51	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน					
52	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการ					
53	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน					

ตอนที่ 6 การพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร	มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่สุด
54	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร					
55	ผู้บริหารเอาใจใส่ต่ออารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากร					
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
	ด้านการจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร					
57	ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานขององค์กร					
58	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ					
59	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
60	บุคลากรได้รับการอบรม ฝึกฝนทักษะให้มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย					
61	บุคลากรได้รับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานในทางที่ดีขึ้น					
62	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					

ตอนที่ 7 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านพุทธิพิสัย	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
63	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถด้านการจำ					
64	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถด้านความเข้าใจ					
65	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้					
66	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการวิเคราะห์					
67	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการสังเคราะห์					
68	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการประเมินค่า					
69	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในด้านความคิดสร้างสรรค์					
	ด้านทักษะพิสัย					
70	นักเรียนมีความสามารถในการเคลื่อนไหวแบบพื้นฐาน					
71	นักเรียนสามารถแสดงออกถึงการทำงานของกลุ่มเนื้อต่างๆ ในด้วยความคล่องแคล่ว					
72	นักเรียนมีการรับรู้และตอบสนองทางร่างกายอย่างเหมาะสม					
73	นักเรียนสามารถสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมด้วยความชำนาญ					
	ด้านจิตพิสัย					
74	นักเรียนมีความสามารถในการรับรู้ต่อสิ่งเร้า					
75	นักเรียนมีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเหมาะสม					
76	นักเรียนมีการแสดงออกตามค่านิยมที่เหมาะสม					
77	นักเรียนแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม					
78	นักเรียนมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม					

ตอนที่ 8 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	การเป็นคนดี	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
79	นักเรียนมีการแสดงออกทางกายที่เหมาะสม					
80	นักเรียนใช้วาจาที่สุภาพเหมาะสมกับวัย					
81	นักเรียนมีความกล้าแสดงออกทางความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม					
	การเป็นคนเก่ง					
82	นักเรียนมีความรู้เหมาะสมกับระดับชั้นที่เรียน					
83	นักเรียนมีทักษะด้านต่างๆ					
84	นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหา					
	การเป็นคนที่มีความสุข					
85	นักเรียนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง					
86	นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง					
87	นักเรียนเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีทัศนคติเชิงบวก					
88	นักเรียนสามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้					
89	นักเรียนสามารถปรับตัวให้ทันยุคทันสมัย					

ตอนที่ 9 ความพึงพอใจของครูและบุคลากร

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
90	ครูมีความพึงพอใจกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
91	ครูได้รับสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน					
92	การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความยุติธรรม					
	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
93	การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพที่สูงขึ้น					
94	การส่งเสริมพัฒนาให้เลื่อนหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
95	การส่งเสริมให้มีเงินเดือนหรือวิทยฐานะสูงขึ้น					

ตอนที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
96	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
97	ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถและกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม					
98	ผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงาน					
99	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเท่าเทียม					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
100	มีอาคารสถานที่เพียงพอในการทำงาน					
101	มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
102	มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตขณะอยู่ที่ทำงาน					
103	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
	ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร					
104	บุคลากรมีความเข้าอกเข้าใจกัน					
105	มีการพึ่งพาอาศัยและให้การช่วยเหลือกัน					
106	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการทำงาน					
107	มีความสามัคคีและร่วมกันทำงานเป็นทีม					
	ลักษณะของงาน					
108	เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
109	บุคลากรมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย					
110	งานที่มอบหมายมีความน่าสนใจ ท้าทาย กระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์					
111	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม					

ตอนที่ 10 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	กระบวนการบริหารสถานศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
112	ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอน					
113	ผู้บริหารดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด					
114	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
115	ผู้บริหารมีการสรุปผล ทบทวนกระบวนการดำเนินการและมีแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ					
116	บุคลากรใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิผล					
	กระบวนการจัดการเรียนรู้					
117	ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนออกแบบการจัดการเรียนรู้					
118	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร					
119	ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
120	ครูใช้สื่อ อุปกรณ์และวิธีสอนที่หลากหลาย					
121	ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผล					
	นวัตกรรม					
122	ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
123	ผู้บริหารมีการพัฒนานวัตกรรมในการบริหาร					
124	ครูมีการออกแบบนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
125	สถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice)					

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) อำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
คำถามเกี่ยวกับการบริการ									
ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ									
1	ผู้บริหารให้บริการทันตามเวลาที่ผู้รับบริการต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.243	.989
2	ผู้บริหารให้บริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.276	.989
3	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีความพร้อมในการบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.400	.989
4	ผู้บริหารมีการติดต่อกลับไปยังผู้รับบริการโดยเร็วในกรณีที่การให้บริการไม่เป็นไปตามกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.542	.989
ด้านความน่าเชื่อถือ									
5	ผู้บริหารให้บริการตามที่สัญญาไว้กับผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.579	.989
6	ผู้บริหารให้บริการอย่างถูกต้องตรงกับความต้องการของผู้รับบริการตั้งแต่ครั้งแรก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.607	.989
7	ผู้บริหารให้บริการและปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.694	.989
ด้านการเอาใจใส่ผู้รับบริการ									
8	ผู้บริหารมีการเข้าใจและเข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.677	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการเอาใจใส่ผู้รับบริการ									
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอื้ออาทรและใส่ใจต่อผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.676	.989
10	ผู้บริหารมีการตอบสนองตามความต้องการของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.614	.989
ด้านความเป็นรูปธรรมในการบริการ									
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.527	.989
12	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.615	.989
13	การมีเอกสารและคำแนะนำประกอบการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.632	.989
14	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.777	.989
15	ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.780	.989
16	การจัดเตรียมอาคารสถานที่สวยงาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.649	.989
ด้านความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ									
17	ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในงานที่บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.737	.989
18	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.649	.989
19	ผู้บริหารให้บริการด้วยกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.604	.989
คำถามเกี่ยวกับความเข้าใจและเห็นคุณค่าผู้อื่น									
ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ									
17	ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะในงานที่บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.737	.989
18	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.649	.989
19	ผู้บริหารให้บริการด้วยกิริยามารยาทที่สุภาพ เรียบร้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.604	.989
ด้านความเข้าใจผู้อื่น									
20	ผู้บริหารแสดงออกถึงการฟังอย่างตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.574	.989
21	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.571	.989
22	ผู้บริหารแสดงออกถึงความห่วงใยผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.721	.989
23	ผู้บริหารสามารถตอบสนองในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.773	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านความตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น									
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.682	.989
25	ผู้บริหารสามารถคาดเดาได้ว่าผู้อื่นจะรู้สึก อย่างไรจากสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.630	.989
26	ผู้บริหารแสดงออกหรือตอบสนองของ ความรู้สึกสอดคล้องกับอารมณ์ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.674	.989
ด้านการมีจิตใจใฝ่บริการ									
27	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนความต้องการ ของผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.654	.989
28	ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวัง ผลตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.767	.989
29	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อต่อ ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.736	.989
คำถามเกี่ยวกับความตระหนักรู้									
ด้านความสามารถในการเผชิญปัญหา									
30	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.764	.989
31	ผู้บริหารสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.747	.989
32	ผู้บริหารมีกระบวนการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.868	.989
33	ผู้บริหารนำเอาประสบการณ์ที่เคยใช้ได้ผล ในอดีตมาใช้เป็นข้อมูลในแก้ไขปัญห	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.733	.989
ด้านการเป็นผู้มองการณ์ไกล									
34	ผู้บริหารมีการวางแผนในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.848	.989
35	ผู้บริหารสามารถมองสภาพปัจจุบันอย่าง เป็นองค์รวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.739	.989
36	ผู้บริหารมีการคาดการณ์ในอนาคตโดยใช้ ประสบการณ์เดิม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.803	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านความสามารถในการรับรู้									
37	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่าน ประสาทสัมผัสต่างๆ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.783	.989
38	ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.665	.989
39	ผู้บริหารใช้ประสบการณ์เดิมและความ ชำนาญในการตอบสนองต่อการรับรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.789	.989
คำถามเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์									
ด้านการมีส่วนร่วม									
40	ผู้บริหารแสดงออกถึงการยอมรับและเข้า ใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.528	.989
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของคนทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.512	.989
42	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมรับรู้ ร่วมคิด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.646	.989
43	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.695	.989
44	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมกันรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.707	.989
ด้านการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ									
45	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.775	.989
46	ผู้บริหารมีการลำดับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.787	.989
47	ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้าง การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.700	.989
48	ผู้บริหารมีการโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.705	.989
49	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.774	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน									
50	ผู้บริหารมีการศึกษาบริบทขององค์การเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.787	.989
51	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.805	.989
52	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.788	.989
53	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.757	.989
คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร									
ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าแก่บุคลากร									
54	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.644	.989
55	ผู้บริหารเอาใจใส่ต่ออารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.672	.989
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.651	.989
ด้านการจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากร									
57	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.669	.989
58	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.780	.989
59	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.604	.989
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร									
60	บุคลากรได้รับการอบรม ฝึกฝนทักษะให้มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.720	.989
61	บุคลากรได้รับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.815	.989
62	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.771	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
คำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน									
ด้านพุทธิพิสัย									
63	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถด้านการจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.437	.989
64	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถด้านความเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.537	.989
65	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.618	.989
66	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการวิเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.501	.989
67	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการสังเคราะห์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.448	.989
68	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการประเมินค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.474	.989
69	นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในด้านความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.539	.989
ด้านทักษะพิสัย									
70	นักเรียนมีความสามารถในการเคลื่อนไหวแบบพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.642	.989
71	นักเรียนสามารถแสดงออกถึงการทำงานของกล้ามเนื้อต่างๆ ในด้วยความคล่องแคล่ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.632	.989
72	นักเรียนมีการรับรู้และตอบสนองทางร่างกายอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	1.00	.593	.989
73	นักเรียนสามารถสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมด้วยความชำนาญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.623	.989
ด้านจิตพิสัย									
74	นักเรียนมีความสามารถในการรับรู้ต่อสิ่งเร้า	+1	+1	0	+1	+1	0.80	.607	.989
75	นักเรียนมีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.655	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
76	นักเรียนมีการแสดงออกตามค่านิยมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.681	.989
77	นักเรียนแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.791	.989
78	นักเรียนมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.706	.989

คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การเป็นคนดี

79	นักเรียนมีการแสดงออกทางกายที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.675	.989
80	นักเรียนใช้วาจาที่สุภาพเหมาะสมกับวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.749	.989
81	นักเรียนมีความกล้าแสดงออกทางความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.679	.989

การเป็นคนเก่ง

82	นักเรียนมีความรู้เหมาะสมกับระดับชั้นที่เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.649	.989
83	นักเรียนมีทักษะด้านต่างๆ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	.652	.989
84	นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.738	.989

การเป็นคนที่มีความสุข

85	นักเรียนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.690	.989
86	นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.761	.989
87	นักเรียนเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีทัศนคติเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.675	.989
88	นักเรียนสามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.750	.989
89	นักเรียนสามารถปรับตัวให้ทันยุคทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.658	.989

คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากร

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

90	ครูมีความพึงพอใจกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.629	.989
91	ครูได้รับสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.472	.989
92	การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.642	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ									
93	การส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.638	.989
94	การส่งเสริมพัฒนาให้เลื่อนหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.628	.989
95	การส่งเสริมให้มีเงินเดือนหรือวิทยฐานะสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.540	.989
ด้านการปกครองบังคับบัญชา									
96	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.633	.989
97	ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถและกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.781	.989
98	ผู้บริหารยินดีให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.723	.989
99	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.717	.989
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน									
100	มีอาคารสถานที่เพียงพอในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.693	.989
101	มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.665	.989
102	มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตขณะอยู่ที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.739	.989
103	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.637	.989
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร									
104	บุคลากรมีความเข้าอกเข้าใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.488	.989
105	มีการพึ่งพาอาศัยและให้การช่วยเหลือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.667	.989
106	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.731	.989
107	มีความสามัคคีและร่วมกันทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.606	.989
ลักษณะของงาน									
108	เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.670	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
109	บุคลากรมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.686	.989
110	งานที่มอบหมายมีความน่าสนใจ ทำทนาย กระตุ้น และส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.746	.989
111	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.692	.989

คำถามเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

112	ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.806	.989
113	ผู้บริหารดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.758	.989
114	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.801	.989
115	ผู้บริหารมีการสรุปผล ทบทวนกระบวนการ ดำเนินการและมีแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.774	.989
116	บุคลากรใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและเกิด ประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.659	.989

กระบวนการจัดการเรียนรู้

117	ครูมีการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนออกแบบการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.718	.989
118	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.735	.989
119	ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.590	.989
120	ครูใช้สื่อ อุปกรณ์และวิธีสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.757	.989
121	ครูมีกระบวนการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.712	.989

นวัตกรรม

122	ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.665	.989
123	ผู้บริหารมีการพัฒนานวัตกรรมในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.683	.989
124	ครูมีการออกแบบนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	.675	.989

ข้อ	ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	อำนาจ จำแนก	ความ เชื่อมั่น
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
125	สถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice)	0	+1	+1	+1	+1	0.80	.452	.989

จากตารางพบว่า

1. ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.243–0.868 และด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.437–0.806
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เท่ากับ 0.989 และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ 0.989

ภาคผนวก ซ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๖๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมหาชัย
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ไพฑูรย์ พวงยอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชญ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชญ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๖๙

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง

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

ด้วย นายกวินวัชณ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชณ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๓๙ ๓๖๙๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๔

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ถิ่นเวียงทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชญ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชญ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๔ ๓๖๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๙

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รณกร นนทะโยโส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัชณ์ ชิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัชณ์ ชิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๙ ๓๖๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ชนะสีลังกูร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกวินวัช ธิงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกวินวัช ธิงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๑๙ ๓๖๙๒

ภาคผนวก ก

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
1	โรงเรียนบ้านจำปาตง	วานรนิวาส
2	โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง	วานรนิวาส
3	โรงเรียนบ้านซำก่าย	วานรนิวาส
4	โรงเรียนบ้านขาม	วานรนิวาส
5	โรงเรียนบ้านโคกถาวร	วานรนิวาส
6	โรงเรียนบ้านคูสะคาม	วานรนิวาส
7	โรงเรียนบ้านยางคำ	วานรนิวาส
8	โรงเรียนบ้านโคกกลาง	วานรนิวาส
9	โรงเรียนบ้านหนองม่วง	วานรนิวาส
10	โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด	วานรนิวาส
11	โรงเรียนบ้านวังเหียม	วานรนิวาส
12	โรงเรียนบ้านโนนเจริญศิลป์	วานรนิวาส
13	โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์	วานรนิวาส
14	โรงเรียนบ้านายม	วานรนิวาส
15	โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง	วานรนิวาส
16	โรงเรียนอนุบาลคำตากล้า	คำตากล้า
17	โรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย	คำตากล้า
18	โรงเรียนบ้านนาแต่	คำตากล้า
19	โรงเรียนบ้านหนองบัวลิม	คำตากล้า
20	โรงเรียนบ้านดอนคำ	คำตากล้า
21	โรงเรียนบ้านตาด	คำตากล้า
22	โรงเรียนแพดพิทยารัตน์	คำตากล้า
23	โรงเรียนบ้านท่างาม	คำตากล้า
24	โรงเรียนบ้านกุดจาน	คำตากล้า

ลำดับที่	โรงเรียน	อำเภอ
25	โรงเรียนบ้านสันติสุขสระแก้ว	คำตากล้า
26	โรงเรียนนาข่าวิทยา	บ้านม่วง
27	โรงเรียนบ้านหนองท่มท่ากระด้น	บ้านม่วง
28	โรงเรียนบ้านดงหม้อทอง	บ้านม่วง
29	โรงเรียนบ้านห้วยหลัว	บ้านม่วง
30	โรงเรียนบ้านนาดอกไม้	บ้านม่วง
31	โรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง	บ้านม่วง
32	โรงเรียนบ้านดงยาง	บ้านม่วง
33	โรงเรียนบ้านอากาศ	อากาศอำนวย
34	โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม	อากาศอำนวย
35	โรงเรียนชุมชนโพรงาม	อากาศอำนวย
36	โรงเรียนบ้านนาดอกไม้	อากาศอำนวย
37	โรงเรียนบ้านดงเสียว	อากาศอำนวย
38	โรงเรียนบ้านดงสาร	อากาศอำนวย
39	โรงเรียนบ้านท่าควาย	อากาศอำนวย
40	โรงเรียนบ้านท่าก้อน	อากาศอำนวย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายกวินวัชณ์ ชิงชัย
วัน เดือน ปีเกิด	8 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	37 หมู่ 2 ตำบลคำตากล้า อำเภอดำตากล้า จังหวัดสกลนคร

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2540 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล
- พ.ศ. 2543 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการประถมศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พ.ศ. 2550 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2567 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2546 ครู โรงเรียนบ้านหนองแก จังหวัดสระแก้ว
- พ.ศ. 2548 ครู โรงเรียนบ้านโคกลาน จังหวัดสระแก้ว
- พ.ศ. 2550 ครู โรงเรียนนาข่าวิทยา จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2558 ครู โรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2559 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแต่ จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2564 ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์ จังหวัดสกลนคร
ถึงปัจจุบัน