การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จิรัฏฐ์ ไชยบุบผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

จิรัฏฐ์ ไชยบุบผา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF COLLECTIVE LEADERSHIP INDICATORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

BY

JIRAT CHAIBUPPHA

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakhon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จิรัฏฐ์ ไชยบุบผา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

....ประธานกรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี)

....กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

....กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง)

....กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง)

....กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน)

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการวิจัย ให้คำแนะนำและช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการพิจารณา ตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย แนวทางพัฒนาและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พร้อมทั้งได้ให้คำแนะนำ ข้อควรพิจารณา ซึ่งได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมากจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งมีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดาครอบครัว ผู้มีพระคุณ ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้วิทยาการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

จิรัฏฐ์ ไชยบุบผา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชื่อเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย จิรัฏฐ์ ไชยบุบผา

กรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

ปริญญา ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)

ปีที่พิมพ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 349 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.71–0.74 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสื่อสารที่ดี 2) การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ และ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุคลากรมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์ประกอบการมีส่วนร่วมมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และองค์ประกอบการบริหารเครือข่ายมี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย 2) การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และ 3) การประสานหน่วยงานหรือองค์กร โดยโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi–Square = 18.00, df = 25, p = 0.84, RMSEA = 0.000, RMR = 0.009, GFI = 0.97, AGFI = 0.94) ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.36–0.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำร่วม ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE Development of Collective Leadership Indicators of School Administrators under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2

AUTHER Jirat Chaibuppha

ADVISORS Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang

DEGREE M.Ed. (Educational Administration and Development)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2025

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

This study aimed to develop the collective leadership indicators of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The study was divided into three phases, including 1) identification of collective leadership components of school administrators, 2) developing and verifying the congruence of the collective leadership indicator model of school administrators and 3) composing a manual for using the collective leadership indicators for school administrators. The participants consisted of 349 school administrators and teachers from schools under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2, who were recruited using multi-stage sampling in academic year 2024. The instrument was a five-level rating scale questionnaire, which indicated validity index ranged between 0.60 to 1.00, discrimination power index ranged between 0.71 to 0.74, and reliability index was at 0.98. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and confirmatory factor analysis.

The findings were as follows.

1) The collective leadership components of school administrators composed of four components, namely 1) teamwork, 2) professional development, 3) participation and 4) network management. All components showed the highest level of propriety.

2) The collective leadership indicators of school administrators consisted of 12 indicators, including team working contained three indicators, namely 1) communication, 2) respect for roles and responsibilities and 3) setting shared team goals, personnel development contained three indicators, namely 1) training, 2) field trip, 3) self-directed learning, participation contained three indicators, namely 1) participation in decision-making, 2) participation in operations and 3) participation in benefits, network management contained three indicators, namely 1) shared vision of the network, 2) evaluation and improvement of network operations and 3) coordination with agencies or organizations. The developed collective leadership indicator structural model of school administrators congruent with the empirical data (Chi-Square = 18.00, df = 25, p = 0.84222, RMSEA = 0.000, RMR = 0.0097, GFI = 0.97, AGFI = 0.94). The indicators showed factor loadings ranged from 0.36 to 0.52 with statistical significance at .01.

3) The manual of using collective leadership indicators of school administrators under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2 showed the highest level of propriety and feasibility.

Keywords: Collective Leadership, Indicators, Teamwork, Professional Development, Participation

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

คำถามการวิจัย 5

ความมุ่งหมายการวิจัย 5

สมมติฐานการวิจัย 5

ความสำคัญของการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

กรอบแนวคิดของการวิจัย 8

นิยามศัพท์เฉพาะ 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ 18

ความหมายของภาวะผู้นำ 18

ความสำคัญของภาวะผู้นำ 19

ความหมายของภาวะผู้นำร่วม 21

องค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วม 22

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ 72

ความหมายของตัวบ่งชี้ 72

ประเภทของตัวบ่งชี้ 73

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 75

ลักษณะของตัวบ่งชี้ 76

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ 78

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	งานวิจัยในประเทศ	79
	งานวิจัยต่างประเทศ	83
	แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคู่มือ	84
	ความหมายของคู่มือ	84
	ประเภทของคู่มือ	84
	องค์ประกอบของคู่มือ	85
	ประโยชน์ของคู่มือ	86
3	วิธีดำเนินการวิจัย	89
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	89
	ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์	93
	ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	103
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
	ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	114

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	116
	ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	132
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	135
	สรุปผลการวิจัย	136
	อภิปรายผลการวิจัย	137
	ข้อเสนอแนะ	144
บรรณานุกรม		145
ภาคผนวก		163
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความนุเคราะห์	165
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	193
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	199
	ภาคผนวก ง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	237
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	291
	ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Lisrel	303
ประวัติย่อของผู้วิจัย		353

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 24
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม 30
3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการทำงานเป็นทีม 35
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของ การพัฒนาบุคลากร 40
5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการพัฒนาบุคลากร 46
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของ การมีส่วนร่วม 52
7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการมีส่วนร่วม 58
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของ การบริหารเครือข่าย 63
9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ของการบริหารเครือข่าย 69
10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 95
11 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง 103
12 แสดงระยะการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ 108
13 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 114
14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 116
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโค้งของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 117

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโค้งของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร 118

17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโค้งของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม 119

18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโค้งของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ขององค์ประกอบการบริหารเครือข่าย 120

19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 121

20 ผลการวิเคราะห์ KMO and Bartlett's Test 122

21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม .. 123

22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร 124

23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม 125

24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการบริหารเครือข่าย 127

25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2... 130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

27 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 132
28 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 294

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 10

2 องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 26

3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 31

4 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร 41

5 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม 53

6 องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย 65

7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ระยะ 107

8 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 123

9 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร 125

10 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการมีส่วนร่วม 126

11 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการบริหารเครือข่าย 128

12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลโครงสร้าง
ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 129

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้ เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน นักเรียนในปัจจุบันตั้งแต่ ระดับอนุบาลถึงมหาวิทยาลัยเป็นคนรุ่นใหม่ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี และมีการใช้เวลาส่วนมาก อยู่กับคอมพิวเตอร์ เกมส์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ รวมทั้งของเล่นต่าง ๆ ในยุคดิจิตอล ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสาระสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, หน้า 6)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 91) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและด้านวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานโดยมีธรรมาภิบาลซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เกี่ยวกับทฤษฎีของความเป็นผู้นำที่กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าต้องเป็นผู้ที่รู้จักรักษาสมดุลของบทบาทในการมุ่งงาน (Task-oriented) เน้นการบรรลุเป้าหมาย จัดวางโครงสร้างวิธีการทำงาน และบทบาทในการมุ่งเน้นพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (People-oriented) อย่างไรก็ตามแม้ว่าผู้นำจะทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองแล้วก็ยังไม่เพียงพอกับการเป็นผู้บริหารที่ดีได้ ผู้นำที่ดีนั้นยังต้องมีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ในยุคที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและเหมาะสม เป็นไปตามบทบาทของผู้บริหารที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพราะผู้นำจะมีความสามารถ มีอิทธิพลในการโน้มน้าวจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการ (ทองอินทร์ อุบลชัย, 2556, หน้า 2) การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ และที่สำคัญประการหนึ่งคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษานิยมชมชอบผู้บริหาร ที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากกว่าที่ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใด ๆ เลย การดำเนินการของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาและก้าวสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่น ๆ เพื่อช่วยผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุนประสานงานบุคลากรในสถานศึกษา และบุคลากรภายนอกร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาดำเนินงานของสถานศึกษา (ไอรินทร์ ดอนแหยม, 2556, หน้า 2) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้นเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้นเป็นทรัพยากรที่หาได้ยากในองค์กร องค์กรที่จะอยู่รอดและเติบโตได้ดี จึงต้องพัฒนาหัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำโดยมีหน้าที่รวมไปถึงการวางแผน การจัดการ การแนะนำแนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการควบคุมงาน (ใกล้รุ่ง สุขวิญญาณ, 2552, หน้า 2) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา การกระจายภาวะผู้นำจากผู้อำนวยการที่เป็นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวให้ไปยังผู้รับผิดชอบในแต่ละฝ่าย เช่น รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน ตลอดจนครูทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้มีโอกาสใช้ศักยภาพ และภาวะผู้นำของตนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและดียิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการผสานพลังให้แก่สถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 1)

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดภาวะผู้นำร่วมนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อบุคลากรในสถานศึกษาและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ

การวิจัยภาวะผู้นำร่วมทางด้านการศึกษาของ Lethwood and Masscall (2008, อ้างถึงใน ภราดร เขมกนก, 2556, หน้า 18) ซึ่งได้วิจัยพบว่าภาวะผู้นำร่วมส่งต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงมีระดับภาวะผู้นำของสมาชิกในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ และหนังสือ The Collective Leadership Framework ของ W.K.Kellogg Foundation 2007 เสนอกรอบแนวคิดภาวะผู้นำร่วมไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) และการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)

ภาวะผู้นำร่วม (Collective leadership) เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการบริหารจัดการและการนำทีมโดยการแบ่งปันความรับผิดชอบและอำนาจระหว่างสมาชิกในทีม ในแบบที่ไม่จำกัดเพียงบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำเดียว แต่ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ การบังคับบัญชาและการควบคุมไม่ได้มาจากบุคคลเดียว แต่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ของทุกสมาชิกในทีมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการดำเนินงานในองค์กร ภาวะผู้นำร่วมเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกทุกคนในทีมสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา การใช้ภาวะผู้นำร่วมมีประโยชน์หลายด้าน เช่น ช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในทีม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของทีมทั้งหมด ในทางปฏิบัติการนำภาวะผู้นำร่วมมาใช้ในองค์กรอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในวัฒนธรรมการทำงานและการบริหารจัดการ การสร้างภาวะผู้นำร่วมอาจเริ่มต้นด้วยการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกในทีม ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและการเรียนรู้ระหว่างกัน และสร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนในองค์กร ทั้งนี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นอย่างยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564, หน้า 4) พิจารณาเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย และได้กำหนดองค์ประกอบ

ของข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทั้งนี้ล้วนแล้วแต่คาดหวังเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีภาวะผู้นำร่วมเกิดขึ้นเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำร่วมในสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่สังคมกำลังให้ความสำคัญกับเรื่องของความเสมอภาคในการทำงานและการแสดงความคิดเห็น เพราะจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา คือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานทีม โดยสามารถสื่อสารเป้าหมายของทีมและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของคนในทีม สามารถพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือให้บุคลากรได้เรียนรู้ตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและรับผลของการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถสร้างเครือข่ายโดยประสานหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งการนำภาวะผู้นำร่วมไปใช้ในการบริหารงานองค์กร การบริหารงานสถานศึกษา รวมถึงการบริหารกลุ่มงานต่าง ๆ สามารถลดปัญหาด้านความขัดแย้ง เพื่อให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการรับฟัง พูดคุย ร่วมถึงการหาทางออกของปัญหาที่พบ

ด้วยเหตุที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อให้สถานศึกษา หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำร่วม หรือเป็นกรอบแนวคิดในการส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา และบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

2. ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้อะไร และโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมในระดับใด

ความมุ่งหมายการวิจัย

ความมุ่งหมายของการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ครู และสถานศึกษา

2. ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของตนเองให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือในการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำร่วม อีกทั้งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง กำหนดนโยบาย ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ได้คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ในแต่ละระยะของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย

1.2 กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ และ 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1.1 การทำงานเป็นทีม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง 2) การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ และ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม

2.1.2 การพัฒนาบุคลากร มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.3 การมีส่วนร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

2.1.4 การบริหารเครือข่าย มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย 2) การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และ 3) การประสานหน่วยงานหรือองค์กร

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จาก 255 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,246 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 219 คน และครู 3,027 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อตัวแปร 1 ตัวแปร (Lindeman, Merenda and Gold, 1980, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มี จำนวน 12 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า จำนวน 240 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คนซึ่งไม่ต่ำกว่า

เกณฑ์ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66 คน ครูจำนวน 283 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิด และผลงานวิจัยของ Kellogg (2007); Leithwood, K., & Mascall, B. (2008); Caviglia-Harris, J., K. E. Hodges, B. Helmuth, E. M. Bennett, K. Galvin, M. Krebs, K. Lips, M. Lowman, L. A. Schulte, and E. A. G.Schuur. (2021); ภารดร เขมะกนก และสุชาดา นันทะไชย (2556); วัลลี ยามสุข (2558); สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล (2558); ธารินี สุรัตพิพิธ (2563); อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง และอุไร สุทธิแย้ม (2565) ณัฐณิชา เทศบุตร และธัชชัย จิตรนันท์ (2566) ซึ่งสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย

2) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยของ McCloskey & Maas (1998); Romig (1996); อริศษรา อุ่มสิน (2560); สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563); รัฐนันท์ กุณะ (2564) ซึ่งสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารที่ดี 2) การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ และ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม 3) องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยของ สมคิด บางโม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

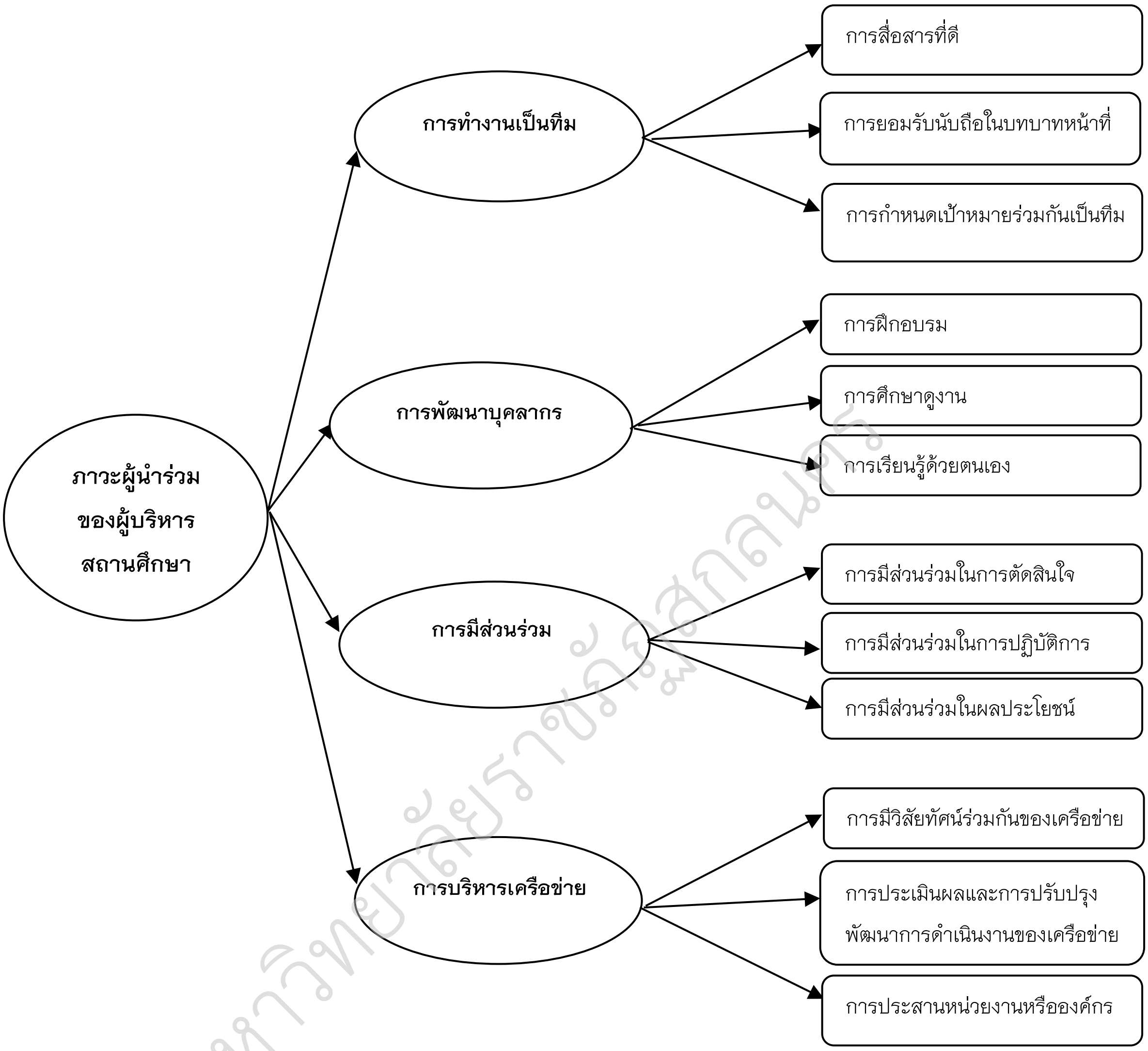
(2545); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545); สุพักตร์ พิบูลย์ (2549); จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556); โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์ (2559) ซึ่งสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

4) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยของ John M Cohen and Norman T. Uphoff Cohen and Uphoff (1980); ทวีศักดิ์ ปักษา (2550); อรพินท์ สพโชคชัย (2550); ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553); จินตวีร์ เกษมศุข (2554); ซึ่งสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

5) องค์ประกอบของการบริหารเครือข่าย ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยของ รัตนา เชาว์ปรีชา (2553); อภิชัย กรมเมือง (2553); พิสิฐฐ เทพไกรวัล (2554); ธีระชัย ช่วงบุญศรี (2557); เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์ (2559) ซึ่งสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย 2) การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และ 3) การประสานหน่วยงานหรือองค์กร

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารทีมที่มีการผลัดเปลี่ยนบทบาทของการเป็นผู้นำและผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือบริบทของงาน โดยสามารถสื่อสารเป้าหมายของทีมและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของคนในทีม สามารถพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและรับผลจากการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถสร้างเครือข่าย โดยประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรอย่างชัดเจน จริงใจ เปิดเผย รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม ส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนให้ทีมสร้างเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

1.1.1 การสื่อสารที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารข้อมูลหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา สนับสนุนให้บุคลากรกล้าสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย สามารถให้ข้อมูลและตอบข้อสงสัยบุคลากร พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้

1.1.2 การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกที่ประสบความสำเร็จ ให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน และให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร

1.1.3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ร่วมออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยมีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีมและสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงาน

1.2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สามารถใช้ในการบริหารงานองค์กรด้วยวิธีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความชำนาญในการบริหารงาน ส่งเสริมการศึกษาดูงานองค์กรภายนอก เพื่อให้เห็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนำมาเป็นแนวทาง

ในการพัฒนา ปรับปรุงงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัย ประกอบด้วย

1.2.1 การฝึกอบรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบโดยติดตามผลหลังการพัฒนาอีกทั้งกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 การศึกษาดูงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการศึกษาดูงาน ร่วมตั้งเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร ร่วมกันวางแผน กำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมประเมินผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร และสามารถนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้ในการบริหารงาน

1.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนวคิด กำหนดรายละเอียดของการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยให้เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ประสานงานในกิจกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยกำหนดสัดส่วนหรือผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย

1.3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกิดขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน สามารถยกตัวอย่างสถานการณ์ให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจและยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน อีกทั้งสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร

1.3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้ มีการบริหารทรัพยากรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง พร้อมให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันและนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน

1.3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารผลตอบแทนให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมเมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ โดยสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ มีความยินดีน้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ และมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

1.4 การบริหารเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดประสิทธิภาพและมองเห็นจุดหมายในการดำเนินงาน อีกทั้งประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย โดยมีการวัดผลและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และสามารถประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้เครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1.4.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบประสานความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน โดยมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย สามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิด

จากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กร และมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่าย

1.4.2 การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน มีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร กำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน มีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย

1.4.3 การประสานหน่วยงานหรือองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร สามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ โดยสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร และออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรม

2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร องค์ประกอบ หรือข้อมูลสารสนเทศของการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวัดและแปรค่าได้บ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ หรือสะท้อนผลการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำร่วมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การวางแผน การติดตามผล และการพัฒนาการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหาร

สถานศึกษาให้ผู้ที่ใช้คู่มือนั้นเกิดความเข้าใจและเกิดประโยชน์กับผู้ใช้ และสามารถดำเนินการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง

4. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ค่าไค-สแคว์ (Chi-Square) ต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์ ชี้วัดตัวแปรต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ได้เป็นตัวแปรชี้วัดองค์ประกอบนั้นโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบย่อยได้อยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่เดียวกัน องค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

8. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน และเป็นหัวหน้างานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำร่วม
    1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
    1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
    1.3 ความหมายของภาวะผู้นำร่วม
    1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วม
    1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำร่วม
    1.6 การพัฒนาภาวะผู้นำร่วม
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้
    2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
    2.2 ประเภทของตัวบ่งชี้
    2.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
    2.4 ลักษณะของตัวบ่งชี้
    2.5 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้
    2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคู่มือ
    3.1 ความหมายของคู่มือ
    3.2 ประเภทของคู่มือ
    3.3 องค์ประกอบของคู่มือ
    3.4 ประโยชน์ของคู่มือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวทาง ดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

อรทัย สุวรรณมณี (2563, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้ง ด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ องค์กร มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติตามภารกิจ ตามแผนงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหนึ่ง ซึ่งผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การมีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

ลักขณา สักเข็มหาร (2563, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ความร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผลเห็น ด้วยกับเป้าหมาย ขององค์การและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธาโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลและความสามารถต่อสมาชิกในกลุ่ม เพื่อชักจูง กระตุ้น และจูงใจให้สมาชิกที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้อง และมีความชอบธรรม

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นพรัตน์ อภิวิมลลักษณ์ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถในตัวผู้บริหารออกมาใช้เป็นส่วนช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานใช้ความสามารถในการจูงใจ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อ

ส่องแสง อัยวรรณ (2559, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญคือเป็นศูนย์กลางของกลุ่มเป็นผู้มีบทบาทในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ และนำพาองค์การในการปรับทิศทางการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อหน่วยงานซึ่งเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้และช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

กิตติศักดิ์ บุณรังศรี (2559, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามทำให้ทุกคน ยอมรับ ยอมตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกล และสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคลมีหลักการพื้นฐานอยู่สามอย่าง คือเชื่อมั่นในตนเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองคการใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จสูง เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานขององคการจึงประสบผลสำเร็จ

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญซึ่งเปรียบเหมือนพลังที่ผลักดันให้คนในองค์กรหรือผู้ตาม ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

สุชาติ พันธ์ก้อม (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือกำลังใจความอบอุ่นในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารทุกระบบมีอิทธิพลต่อความคิดการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับนับถือทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำร่วม

รัตกันฑ์ ฤทธิ์เจริญ (2553, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ร่วมงาน ให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ บุคลากรทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถและการตัดสินใจของกันและกัน ตลอดจนมีโอกาสผลัดกันเป็นผู้นำ และผู้ตามตามความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม

ภารดร เขมะกนก และสุชาดา นันทะไชย (2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะการทำงานของทีมที่มีการปรับเปลี่ยนผู้นำโดยขึ้นกับบริบทของงานซึ่งการทำงานแบบทีมที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ยอมรับนับถือด้วยความสามารถที่แท้จริงอันส่งผลให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สุภัทรา ปิณฑะแพทย์ (2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การบริหารงานที่นำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้นแต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่ม การให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล การให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วมสอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการประนีประนอม เป็นต้น

Kellogg (2007, p. 20) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ลักษณะของกลุ่มผู้นำที่มีแรงจูงใจเดียวกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเคารพนับถืออย่างจริงใจ แล้วนำไปสู่การจัดโครงสร้างองค์กรชุมชนร่วมกัน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ใช้กระบวนการนำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรชุมชนที่มีความหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารทีมที่มีการผลัดเปลี่ยนบทบาทของการเป็นผู้นำและผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือบริบทของงาน โดยสามารถสื่อสารเป้าหมายของทีมและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของคนในทีม สามารถพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและรับผลจากการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถสร้าง

เครือข่าย โดยประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน

1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วม

Duignan, & Bezzina (2006, อ้างถึงใน ฐิติพงษ์ ศรีศร, 2560, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมีส่วนร่วม 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 4) การพัฒนาบุคลากร

Kellogg (2007, p. 7) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (Collective Leadership) ในหนังสือแนวคิดความเป็นผู้นำร่วมและการปลูกฝังธำรงการเปลี่ยนแปลงในชุมชน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จักชุมชนหรือองค์กร 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างการเปลี่ยนแปลง

Leithwood, K., & Mascall, B. (2008, p. 101) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำร่วมในระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาด้วยโมเดล 4 ประการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความรับผิดชอบ 2) การแบ่งหน้าที่และบทบาท 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสนับสนุนชุมชนและพัฒนาองค์กร

Caviglia-Harris, J., K. E. Hodges, B. Helmuth, E. M. Bennett, K. Galvin, M. Krebs, K. Lips, M. Lowman, L. A. Schulte, & E. A. G.Schuur. (2021, p. 3) ได้วิจัยเรื่อง มิติทั้งหกของภาวะผู้นำร่วมที่มีองค์ประกอบความเชี่ยวชาญอย่างยั่งยืน : การคิดทบทวนเกี่ยวกับความหมายการเป็นผู้นำเชิงวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสอบถาม 2) การทำงานทีม 3) การมีส่วนร่วม 4) การกำหนดกลยุทธ์ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การสะท้อนผลเครือข่าย

ภารดร เขมะกนก และสุชาดา นันทะไชย (2556, หน้า 24) กล่าวว่าภาวะผู้นำร่วมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานที่มีการปรับเปลี่ยนผู้นำที่ขึ้นกับสถานการณ์ของงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) การสรรสร้างนวัตกรรมใหม่

วัลลี ยามสุข (2558, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดและตัดสินใจร่วมกัน 2) การปรับเปลี่ยนเป็นผู้นำและผู้ตามในทีม 3) การเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น 4) การเรียนรู้ผู้อื่นอย่างเข้าใจ

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล (2558, หน้า 22) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้นำตามแนวคิดคติรวมหมู่ของผู้นำชุมชนที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การแก้ปัญหา 3) การให้การสนับสนุนทีม 4) การสอนงานแก่สมาชิกใหม่

ธารินี สุรัตพิพิธ (2563, หน้า 146) ได้วิจัยเรื่อง ตัวแปรในการสร้างภาวะผู้นำร่วมในการบริหารกิจการเพื่อสังคมในองค์กรไทย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ 1) การมีทักษะและความสามารถ 2) การมีขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 3) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง และอุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 154) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) การประสานชุมชนหรือองค์กร 3) การทำงานเป็นทีม 4) การพัฒนาบุคลากร

ณัฐณิชา เทศบุตร และธัชชัย จิตรนันท์ (2566, หน้า 200) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การประสานงานแบบองค์รวม 4) การทำงานเป็นทีม 5) การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วม

องค์ประกอบภาวะผู้ร่วม	Duignan. (2006)	Leithwood, (2008)	Kellogg. (2007)	Caviglia-Harris. (2021)	ภารดร เขมะกนก (2556)	วัลลี ยามสุข (2558)	สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล (2558)	ธารินี สุรัตพิพิธ (2563)	อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง (2565)	ณัฐณิชา เทศบุตร (2566)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การทำงานเป็นทีม											9	90	✓
- การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓			
- การให้การสนับสนุนทีม							✓						
- การมีขั้นตอนการทำงานเป็นทีม								✓					
2. การพัฒนาบุคลากร											7	70	✓
- การพัฒนาบุคลากร	✓	✓		✓					✓	✓			
- การสอนงานแก่สมาชิกใหม่							✓						
- การให้มีทักษะและ ความสามารถ								✓					
3. การมีส่วนร่วม											7	70	✓
- การมีส่วนร่วม	✓			✓									
- การคิดและตัดสินใจร่วมกัน						✓							
- การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ร่วมกัน								✓					
- การมีส่วนร่วมสร้างการ เปลี่ยนแปลง									✓				
- การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน										✓			
- การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓												
4. การบริหารเครือข่าย											6	60	✓
- การรู้จักชุมชนหรือองค์กร		✓											
- การสนับสนุนชุมชน/พัฒนา องค์กร			✓										
- การสะท้อนผลเครือข่าย				✓									
- การวางแผน							✓						
- การประสานชุมชนหรือองค์กร									✓				
- การประสานงานแบบองค์รวม										✓			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

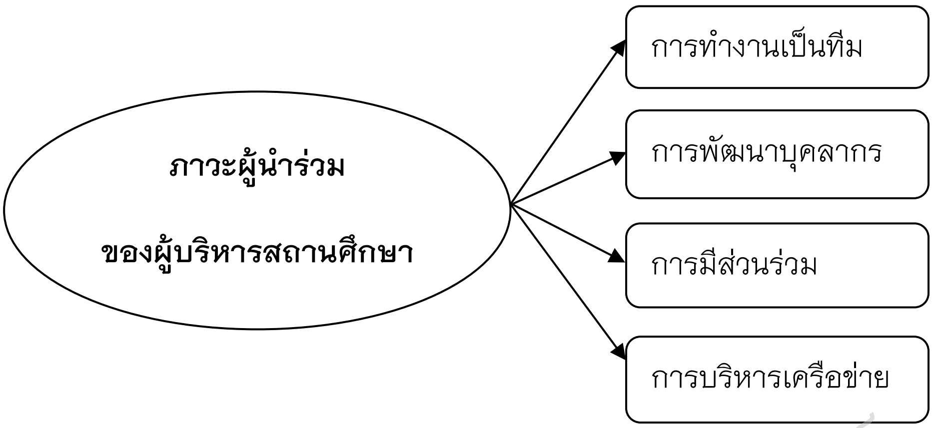
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้ร่วม	Duignan. (2006)	Leithwood, (2008)	Kellogg. (2007)	Caviglia-Harris. (2021)	ภารดร เขมะกนก (2556)	วัลลี ยามสุข (2558)	สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล (2558)	ธารินี สุรัติพิพิธ (2563)	อัจฉริยะ เจริญโวอิ่ง (2565)	ณัฐณิชา เทศบุตร (2566)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่คัดสรร
5. การสร้างการเปลี่ยนแปลง											3	30	
- การสร้างการเปลี่ยนแปลง		✓											
- การสรรสร้างนวัตกรรมใหม่					✓								
- การสร้างการเปลี่ยนแปลง										✓			
6. การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ											2	20	
- การสร้างความรับผิดชอบ			✓										
- การแบ่งหน้าที่และบทบาท			✓										
7. การทำงานที่มีการปรับเปลี่ยนผู้นำที่ขึ้นกับสถานการณ์ของงาน					✓						1	10	
8. การปรับเปลี่ยนเป็นผู้นำและผู้ตามในทีม						✓					1	10	
9. การเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น						✓					1	10	
10. การเรียนรู้ผู้อื่นอย่างเข้าใจ						✓					1	10	
11. การติดต่อสอบถาม				✓							1	10	
12. การกำหนดกลยุทธ์				✓							1	10	
13. การแก้ปัญหา							✓				1	10	
รวม	4	4	3	6	3	4	4	3	4	5			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม และองค์ประกอบที่ 4 การบริหารเครือข่าย

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมด้านการทำงานเป็นทีม

1.4.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างทีมไว้หลากหลาย และพบว่าความหมายของการทำงานเป็นทีม และความหมายของการสร้างทีมมีความคล้ายกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า การทำงานเป็นทีมสำหรับการกล่าวถึงการสร้างทีมที่เข้มแข็ง ดังต่อไปนี้

โรฮานา หมู่เก็ม (2556, หน้า 12) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาร่วมกันทำงาน โดยทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 35) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ ตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จ ของผลงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กมลนิตย์ วิลัยแลง (2559, หน้า 19) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุน ช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 16) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงาน ร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายใน และ ภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การ ไปสู่ความสำเร็จได้

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559, หน้า 18–19) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้ การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะ เป็นกระบวนการประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่มมีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลา ในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีปฏิสัมพันธ์ ภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา และการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่ง ให้กับองค์กรอีกด้วย

กิตติทัช เขียวฉอ้อน (2560, หน้า 359) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งผลให้ประสบผลสำเร็จและช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ พึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่

ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 20) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคลชักจูงหรือชี้นำปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกันประสานความรู้ มีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดมีความสามัคคีมีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล (2564, ออนไลน์) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การบริหารการปฏิบัติงานเริ่มต้นด้วยการทำความคาดหวังให้ชัดเจนนั่นคือผลลัพธ์ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม สนับสนุนให้ทีมยอมรับในค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานประเมินทักษะในการร่วมมือกัน ของสมาชิกแต่ละคน และประเมินคุณภาพของผลงานที่พวกเขาบรรลุด้วยกันให้การสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์เต็มใจที่จะเผชิญและแก้ไขประเด็นด้านผลปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง และขั้นตอนสุดท้ายคือ การรับรู้และให้รางวัลกับสมาชิกที่มีผลปฏิบัติงานที่ดีหรือผู้ที่สร้างผลงานได้ยอดเยี่ยม เพื่อสร้างแรงจูงใจ

Robbin (2001, p. 258 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอต, 2560, หน้า 14) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

Katzenbach (2010, อ้างถึงใน พรสุดา ประเสริฐนู, 2564, หน้า 9) ให้ความหมาย ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนจำนวนไม่มากนักที่มีทักษะเสริมต่อกัน โดยต่างร่วมผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานอย่างเดียวกัน มีแนวทาง ปฏิบัติงานแบบเดียวกัน และต่างมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรอย่างชัดเจน จริงใจ เปิดเผย รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม ส่งผลให้การทำงาน

สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนให้ทีมสร้างเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ตั้งไว้

1.4.1.2 องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม

McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31–32) ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงาน ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายของทีม 2) การร่วมดำเนินงาน 3) การติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การมีความรับผิดชอบ และ 5) การยอมรับและไว้วางใจ

Romig (1996, pp. 124–132 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอต, 2560, หน้า 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี 2) การยอมรับในหน้าที่ของบุคคลในทีม 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 4) ปรับปรุงงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5–6) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็น ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายของทีม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ 4) การยอมรับนับถือ 5) การมีส่วนร่วม และ 6) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 36) ได้ กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี 2) การมีส่วนร่วมในเป้าหมาย 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 4) การยอมรับซึ่งกันและกัน

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

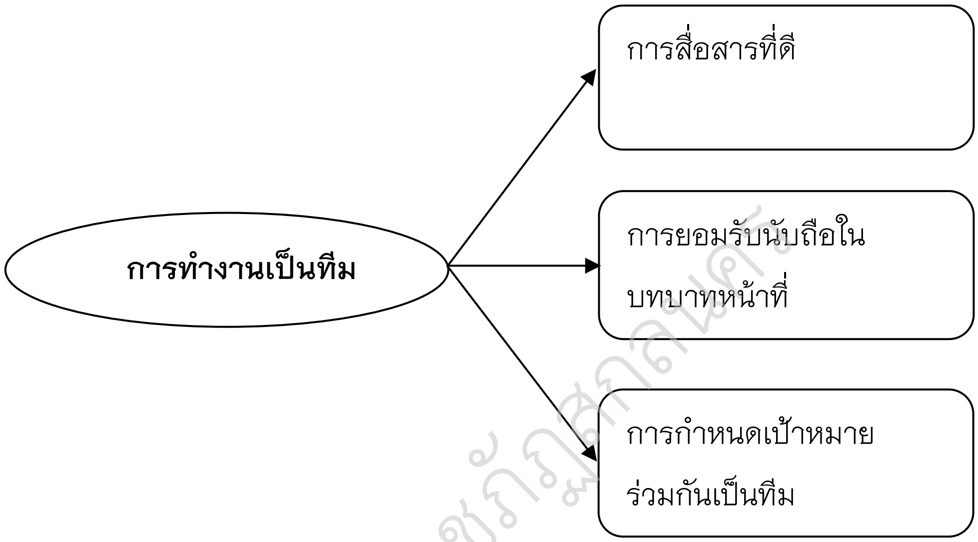
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	McCloskey and Maas (1998)	Roming (1986)	อริศษรา อุ่มสิน (2560)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	รัฐนันท์ กุณะ (2564)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การสื่อสารที่ดี						5	100	✓
- การติดต่อสื่อสารที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓			
2. การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่						4	80	✓
- การยอมรับและไว้วางใจ	✓							
- การยอมรับนับถือ				✓				
- การยอมรับในหน้าที่ของบุคคลในทีม		✓						
- การยอมรับซึ่งกันและกัน					✓			
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม						4	80	✓
- การมีเป้าหมายของทีม	✓							
- การปรับปรุงงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง		✓						
- การกำหนดเป้าหมายของทีม				✓				
- การมีส่วนร่วมในเป้าหมาย					✓			
4. การมีส่วนร่วม						3	60	
- การร่วมดำเนินงาน	✓							
- การมีส่วนร่วม				✓				
- การให้ร่วมมือ			✓					
5. การมีมนุษยสัมพันธ์						2	40	
- การมีมนุษยสัมพันธ์				✓	✓			
6. การมีความคิดสร้างสรรค์						2	40	
- การมีความคิดสร้างสรรค์		✓	✓					
7. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน				✓				
8. การปรับปรุงติดตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง			✓					
9. การมีความรับผิดชอบ	✓							
10. การประสานงาน			✓					
รวม	5	4	5	6	4			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป (ความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ผลการสังเคราะห์ ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง ค่าความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 องค์ประกอบที่ 2 การยอมรับนับถือ

บทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม มีค่าความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม มีค่าความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 แสดงเป็นโมเดลได้ภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดการทำงานเป็นทีม

1.4.1.3 ความหมายของการสื่อสารที่ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการสื่อสารที่ดี ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ การสื่อสาร หมายถึง วิธีการนำ ถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ จากบุคคลหนึ่งหรือสถานที่หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรืออีกสถานที่หนึ่ง

กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทัศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรูสึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

ปฐมสุข สีลาดเลา (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารที่ดี หมายถึง การพูด การเขียน การสื่อสาร การโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ

ตลอดจนสามารถชัก จูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารที่ดี หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมายซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ของทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับ ของผู้รับสาร

Nina (2018, p. 145) ได้ให้ความหมายของ การสื่อสารที่ดี หมายถึง การสื่อสารที่มีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น โดยมีความชัดเจนในการสื่อสาร การทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับผู้รับสารอย่างเปิดเผย เข้าใจ และกระชับ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารข้อมูลหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา สนับสนุนให้บุคลากรกล้าสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย สามารถให้ข้อมูลและตอบข้อสงสัยบุคลากร พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้

1.4.1.4 ความหมายของการยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ ยอม หมายความว่า อาการที่แสดงออกบอกให้รู้ว่าเห็นด้วย ไม่ขัด ตกลงปลงใจ เช่น ยอมตามที่ สั่ง ยอมนั่ง ยอมตาย, ผ่อนผันให้ เช่น ยอมให้ทำได้ ยอมให้ไป, ไม่สู้ เช่น เรื่องนี้ผมยอมเขา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ รับ หมายความว่า ยื่นมือออกถือเอาสิ่งของที่ผู้อื่นส่งให้ เช่น รับของรับเงิน ถือเอาสิ่งของที่ ผู้อื่นส่งมาให้ เช่น รับจดหมาย รับพัสดุภัณฑ์ ไปพบ ณ ที่ที่กำหนดเพื่ออำนวยความสะดวก หรือพาไปสู่ที่พัก ต้อนรับ เช่น ฉันไปรับเพื่อนที่ดอนเมือง ประชาชนไปรับนายกรัฐมนตรี กลับจากต่างประเทศโดยปริยายใช้แก่นามธรรมก็ได้ เช่น รับศีล รับพร ให้คำตอบที่ไม่ ปฏิเสธ เช่น ตอบรับ รับเชิญ, ยอมสารภาพ เช่น รับผิดตกลงตาม เช่น รับทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ นับถือ หมายความว่า เชื่อถือยึดมั่น เช่น นับถือศาสนา, เคารพ เช่น นับถือผู้ใหญ่, ยกย่อง เช่น นับถือว่าเป็นครูบาอาจารย์, ใช้เป็นคำลงท้ายจดหมายแสดงความสุภาพว่า ด้วยความ นับถือ หรือ ขอแสดงความนับถือ

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 29-30) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่สมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดีจุดเด่น ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ สิทธิอันพึงมีพึงได้ บทบาท หน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะให้ความสำคัญต่อการ ทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้า ที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกันยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการ ยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เคารพบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ รับฟังและให้ เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศ การทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกที่ประสบความสำเร็จ ให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน และให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร

1.4.1.5 ความหมายของการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม ไว้ดังนี้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 108) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้าทายโดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแกปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่างในงานเดียวกันส่งเสริมการหาความคิดใหม่ ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการยอมรับของสมาชิก โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง การพิจารณาไตรตรองอย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ได้จากการรับรูเรียนรูหรือได้รับคำแนะนำ บอกข้อดี ข้อเสียและยอมรับในสิ่งนั้น ๆ ร่วมกันโดยสมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการมี เป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางทีสมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความ เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกัน และแจ่มชัด

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของ การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมาย ที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับ จากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ร่วมออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยมีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม และสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ตามตาราง 3

ตาราง 3 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**นิยามปฏิบัติการ**	**พฤติกรรมบ่งชี้**
การทำงานเป็นทีม	การสื่อสารที่ดี	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารข้อมูลหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา สนับสนุนให้บุคลากรกล้าสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย สามารถให้ข้อมูลและตอบข้อสงสัยบุคลากร พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้	1. ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูล ปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาระหว่างทีมงาน 2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน หรือช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ 3. ผู้บริหารสามารถตอบข้อสงสัยในงาน พร้อมที่จะให้ข้อมูลต่อทีมงาน 4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรกล้าสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันกันอย่างเปิดเผย 5. ผู้บริหารสามารถแสดงออกพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การทำงานเป็นทีม	การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกที่ประสบความสำเร็จ ให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน และให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร	1. ผู้บริหารยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่บุคลากรในองค์กร 2. ผู้บริหารได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตนจากทีมและผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสมาชิกในทีมเมื่อประสบความสำเร็จ 4. ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน 5. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**นิยามปฏิบัติการ**	**พฤติกรรมบ่งชี้**
การทำงานเป็นทีม	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ร่วมออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม และสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร 2. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน 3. ผู้บริหารมีเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร 4. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 6. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมด้านการพัฒนาบุคลากร

2.2.2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

สัมพันธ์ ภู่ไพบูลย์ (2540, หน้า 90) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล หมายถึง วิธีการทำให้บุคคลเจริญ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ

พะยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 146) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจต่อองค์การ

สมคิด บางโม (2544, หน้า 164) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

เนตรพัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 156) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงาน

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ (2549, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

กีรติ ยศยิ่งยง (2549, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจคบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนากระบวนการพัฒนาทักษะอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์กรเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อองค์การ ลูกค้า บุคลากรและประชาชนหรือสังคม

ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน (2551, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานนั้น ๆ

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สามารถใช้ในการบริหารงานองค์กรด้วยวิธีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความชำนาญในการบริหารงาน ส่งเสริมการศึกษาดูงานองค์กรภายนอก เพื่อให้เห็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัย

2.2.2.2 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สมคิด บางโม (2545, หน้า 16) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การประชุมหรือสัมมนา 3) การให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น และ 4) การเผยแพร่ข่าวสาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และ 4) การพัฒนาบุคลากรโดยการบริหาร

สุพักตร์ พิบูลย์ (2549, หน้า 1) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การศึกษาในหลักสูตรในสถานศึกษา 2) การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ระยะยาว 3) ศึกษาดูงาน 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 5) สร้างระบบนิเทศภายใน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 120–147) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การนิเทศการสอน 3) การสัมมนา 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง/การศึกษาต่อ

โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์ (2559, หน้า 26) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง/การศึกษาต่อ 2) การฝึกอบรม และ 3) การสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ตามตารางดังตาราง 4 ดังนี้

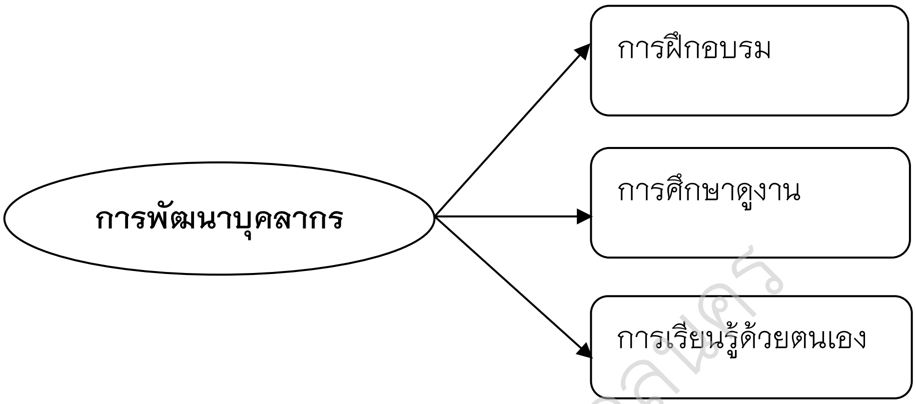
ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	สมคิด บางโม (2545)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545)	สุพักตร์ พิบูลย์ (2549)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556)	โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์ (2559)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การฝึกอบรม						5	100	✓
- การฝึกอบรม	✓	✓		✓	✓			
- การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น/ระยะยาว			✓					
2. การศึกษาดูงาน						3	60	✓
- การศึกษาดูงาน		✓	✓	✓				
3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง						3	60	✓
- เรียนรู้ด้วยตนเอง			✓					
- การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง/การศึกษาต่อ				✓	✓			
4. การประชุมหรือสัมมนา						2	40	
- การประชุมหรือสัมมนา	✓							
- การประชุมปฏิบัติการ				✓				
5. การให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น	✓							
6. การเผยแพร่ข่าวสาร	✓							
7. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน		✓						
8. การพัฒนาบุคลากรโดยการบริหาร		✓						
9. การศึกษาในหลักสูตรในสถานศึกษา			✓					
10. สร้างระบบนิเทศภายใน			✓					
11. การนิเทศการสอน				✓				
12. การประชุม/สัมมนา				✓				
13. การสนับสนุน					✓			
รวม	4	4	5	6	3			

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป (ความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ผลการสังเคราะห์ ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การฝึกอบรม ค่าความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 องค์ประกอบที่ 2 การศึกษาดูงาน มีค่าความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60 องค์ประกอบที่ 3 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60 แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัด การพัฒนาบุคลากร

2.2.2.3 ความหมายของการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังต่อไปนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 176) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ว่าเป็นวิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถภาพ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนความรู้สึกต่าง ๆ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 157) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ว่า เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบัน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2542, หน้า 137) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว

เสนาะ ติเยาว์ (2543, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 194) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการยกระดับ ความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำการฝึกอบรมเป็น กระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์กร

ปัทมา จันทวิมล (2556, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดหมาย เพื่อทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่เหมาะสม ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ณัชชา วชิรหัตถพงศ์ (2558, อ้างถึงใน วรรณสิริ ธุระแพง, 2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) หรือทัศนคติ (Attitude) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบโดยติดตามผลหลังการพัฒนา อีกทั้งกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.4 ความหมายของการศึกษาดูงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานไว้ ดังต่อไปนี้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 62) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการศึกษาดูงาน ดังนี้ เลือกสถานที่ศึกษาดูงานที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาดู งานวางแผน ประสานงานกับสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงาน แจ้งให้หน่วยงานที่จะไปศึกษาดูงานบรรยาย สรุปให้ฟัง ควรใช้เวลาศึกษาดูงานให้นานพอสมควร หลังจากศึกษาดูงานแล้วควรกลับไปสรุป แนวความคิด และวางแผนปรับปรุงต่อไป

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2554 หน้า 30) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาดูงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อ วัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้น ๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนา ได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

กรมที่ดิน (2556, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาดูงาน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่ฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ตรงจากการไปเรียนรู้ในสถานที่จริง หรือได้ศึกษาวิธีการทำงานของหน่วยงานอื่น แล้วนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งของการฝึกอบรม

โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์ (2559, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของ การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษาดูงานจากสถานปฏิบัติงานจริงโดยมีผู้บรรยายประกอบ การฝึกอบรมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ (Experience) ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกสถานที่ซึ่งควรเลือกให้สอดคล้องกับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้ว ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานพร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำเสนอวิธีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเอง และการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการศึกษาดูงาน ร่วมตั้งเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2.5 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไว้ดังต่อไปนี้

การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-directed learning) มีการใช้คำอื่น ๆ ที่มีความหมายอย่างเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน คือ การศึกษาด้วยตนเอง (Self education) การเรียนรู้ด้วยการวางแผน (Self-planned learning) การสอนตนเอง (Self teaching) การเรียนด้วยตนเอง (Self study) การเรียนรู้อย่างอิสระ (Autonomous learning or Independent study or Independent learning) การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (The inquiry method or Discovery learning) ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ ดังนี้

Knowles (1975, p. 18 อ้างถึงใน มรุต ก้องวิริยะไพศาล, 2549, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีความริเริ่มในการเรียนรู้โดยได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือก็ตาม เพื่อใช้ในการระบุความต้องการรูปแบบและการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ รู้จักหาแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นคนและอุปกรณ์ คัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียน โดยจะอาศัยความช่วยเหลือของผู้อื่นหรือไม่ก็ตาม

Walker (2002, อ้างถึงใน เรวดี จันทร์รัศมีโชต และสมโภชน์ อเนกสุข 2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของ การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง วิธีการที่ผู้เรียนแสวงหา และค้นพบความรู้ด้วยตนเองจากการคิด และปฏิบัติจริงเน้นการสร้างมโนทัศน์และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเป็นเป้าหมายในการเรียนการเรียนรู้จึงเกิดจากผู้เรียนได้ลงมือกระทำเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ผู้สอนต้องให้โอกาสผู้เรียนได้ลงมือแก้ปัญหาจากการทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการเชื่อมโยงความรู้เดิมประสบการณ์เดิมกับข้อมูลใหม่ โดยให้ผู้เรียนศึกษาสถานการณ์เพื่อสร้างความเข้าใจมโนทัศน์ใหม่ โดยอาศัยความรู้เดิม ควรท้าทายให้ผู้เรียนคิดและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสังเกตสำรวจเพื่อให้เห็นปัญหาจัดบริบทการเรียนรู้ซึ่งสนับสนุนการเป็นอิสระของผู้เรียน ในขณะเดียวกันครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนที่ดีช่วยผู้เรียนในการสร้างความรู้ใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ฉลวย ม่วงพรวน (2555, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ไว้ 2 ประการ ประการแรก หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเดิมผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในการควบคุมกระบวนการเรียนการสอน เปลี่ยนมาเป็นผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่มวางแผนการเรียนการสอนด้วยตนเอง มีการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายการเรียน เลือกวิธีเรียน เลือกและแสวงหาข้อมูลหรือแหล่งเรียนรู้เอง ทำการประเมินกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้สอนมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและจัดเตรียมแหล่งข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนของผู้เรียน ประการที่สอง หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียน คือ เจตคติ และปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้น เป็นความพร้อมในการเรียนด้วยตนเอง รวมทั้งการตัดสินใจว่าสิ่งใดมีคุณค่าในการเรียน มีแรงจูงใจภายในที่จะช่วยให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียน มีความตั้งใจอย่างต่อเนื่องที่จะทำภาระงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในยุคที่มีความก้าวหน้าในเทคโนโลยี และมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวมเร็วในยุคปัจจุบัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร ร่วมกันวางแผน กำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมประเมินผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร และสามารถนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้ในการบริหารงาน

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ตามตาราง 5

ตาราง 5 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การพัฒนาบุคลากร	การฝึกอบรม	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบโดยติดตามผลหลังการพัฒนา อีกทั้งกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบ 3. ผู้บริหารติดตามผลการใช้ความรู้ และทักษะที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรมของสมาชิก 4. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การพัฒนาบุคลากร	การศึกษาดูงาน	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการศึกษาดูงาน ร่วมตั้งเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา	1. ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรร่วมกันจัดทำแผนการศึกษาดูงาน 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น 5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การพัฒนาบุคลากร	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร ร่วมกันวางแผน กำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร่วมประเมินผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร และสามารถนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้บริหารงานสถานศึกษา	1. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร 2. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร 3. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร 4. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองตามที่ตั้งไว้ 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
			7. ผู้บริหารนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้บริหารงานสถานศึกษา

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมด้านการมีส่วนร่วม

2.2.3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังต่อไปนี้

จิราภรณ์ เชื้ออู่ทรัพย์ (2553, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง การสมัครใจเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการริเริ่ม การพิจารณาร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเองร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์การร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในส่วนต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงตัวของประชาชนเองนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตั้งแต่การค้นหาปัญหาการตัดสินใจวางแผนกิจกรรมและการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาจากการเรียนรู้ร่วมกันของกิจกรรมการพัฒนานั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้

อาทิตย์ ศรีมงคล (2553, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีความเกี่ยวข้องทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์หนึ่งซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อัจฉรา สโรบล (2553, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) ในการพัฒนาโดยแสดงศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

วิชัย ภู่โยธิน (2554, หน้า 108) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง สิทธิของประชาชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบกับตัวประชาชน

อรทัย ก๊กผล และฉัตรระวี กิติโยดม (2555, หน้า 15–26) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานภาครัฐเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเริ่มตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังหมายถึง กระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิด การตัดสินใจที่ดีขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชนซึ่งเป้าหมายของกระบวนการมีส่วนร่วมก็คือ การให้ข้อมูลต่อสาธารณชนและให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการหรือนโยบายของภาครัฐและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกคนโดยเงื่อนไขสำคัญของการมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วมเพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ รวมทั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคประชาชนมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ และมีขีดความสามารถที่จะเข้ามามีส่วนร่วมได้

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนวคิด กำหนดรายละเอียดของการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยให้เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ประสานงานในกิจกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยกำหนดสัดส่วนหรือผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร

2.2.3.2 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ทวีศักดิ์ ปักษา (2550, หน้า 25) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจดำเนินการ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

อรพินท์ สพโชคชัย (2550, หน้า 1) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ 2) การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553, หน้า 2 อ้างถึงใน ภูสิทธ์ ขันติกุล, 2553, หน้า 13) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 3) การมีส่วนร่วมในผลปะโยชน์

จินตวีร์ เกษมศุข (2554, หน้า 1) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การรับรู้ข่าวสาร 2) การปรึกษาหารือ 3) การประชุมรับฟังความคิดเห็น และ 4) การร่วมในการตัดสินใจ

John M Cohen and Norman T. Uphoff Cohen and Uphoff (1980, pp. 219-222 อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2551, หน้า 5-8) กล่าวถึง การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ดังตาราง 6 ดังนี้

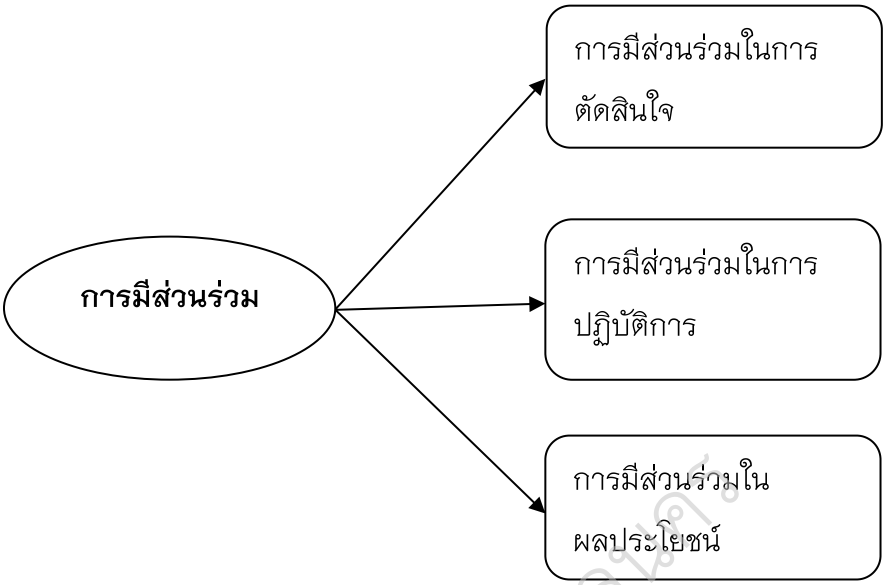
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม	ทวีศักดิ์ ปักษา (2550)	อรพินท์ สพโชคชัย (2550)	ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553)	จินตวีร์ เกษมศุข (2554)	John M Cohen (1980) อ้างถึงใน ถวิลวดี บุรีกุล (2551)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						5	100	✓
- การมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจดำเนินการ	✓							
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓	✓		✓			
- การร่วมในการตัดสินใจ				✓				
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ						4	80	✓
- การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน	✓							
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		✓	✓					
- การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ					✓			
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์						3	60	✓
- การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์		✓	✓					
- การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์					✓			
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล						2	40	
- การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	✓							
- การมีส่วนร่วมในการประเมินผล					✓			
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม	✓							
6. การมีส่วนร่วมในการรับรู้		✓						
7. การมีส่วนร่วมในการเลือกและเสนอแนวทางเพื่อตัดสินใจ		✓						
8. การรับรู้ข่าวสาร				✓				
9. การปรึกษาหารือ				✓				
10. การประชุมรับฟังความคิดเห็น				✓				
รวม	4	4	4	4	4			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป (ความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ผลการสังเคราะห์ ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีค่าความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60 แสดงเป็นโมเดลได้ภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัด การมีส่วนร่วม

2.2.3.3 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจไว้ดังต่อไปนี้

ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น อภิปราย ตัดสินใจ การริเริ่มโครงการ การเลือกโครงการ การวางแผนดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาระหว่างที่มีการดำเนินงานของสถานศึกษา

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีกิจกรรมใด หรือจะทำโครงการอะไร ผู้บริหารก็จะให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนมาร่วมกันตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ ไม่ว่าจะปัญหา สาเหตุ และความต้องการ ร่วมคิดค้นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมตัดสินใจในการวางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมในการรับผิดชอบ ร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลทางเลือกของการตัดสินใจ ให้เกิดผลที่ดีตามบริบทสถานที่ต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุษบา เคะนะอ่อน (2565, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ที่มี ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารโรงเรียน บุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาและมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจวางแผน

วัชรากร ชวดกลางลา (2565, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง วิธีการในการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยใช้ ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่นำมาพิจารณาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมและรวมไปถึงบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาและมีส่วนร่วม ในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆเพราะการตัดสินใจที่ดีจะมีผลถึงการบริหาร จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

Cohen & Uphoff (1980, pp. 213–218) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินปัญหาในการดำเนินงาน การคิดริเริ่มโครงการ การเลือกทำโครงการ ตลอดจนกระทั่งงานและกิจกรรมส่วนต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ในโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน สามารถยกตัวอย่างสถานการณ์ให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจและยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกันอีกทั้งสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร

2.2.3.4 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ไว้ดังต่อไปนี้

นิรันดร์ จงวุฒเวศย์ (2550, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ส่วนของการจัดและดำเนินการตามแผนงานโครงการ เป็นส่วนที่ประชาชนเข้าทำประโยชน์ในโครงการ โดยการร่วมมือช่วยเหลือทางทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการบริหาร และประสานงานตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ภัทรพล สุดเดือน (2551, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีบทบาทในการริเริ่มคิด ถ่ายทอด ภูมิปัญญา และวางแผนในการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมสนับสนุนช่วยเหลือทรัพยากรในการพัฒนา

จิรชาย นาบุญมี (2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ชุมชนสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการลงทุนและร่วมปฏิบัติงานได้ในกิจกรรมหลาย ๆ ประเภท ซึ่งจะทำให้ชุมชนรู้จักคิดต้นทุนให้กับตนเองในการดำเนินงานและจะมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ การดำเนินกิจกรรมด้วยตนเองจะทำให้เกิดการเรียนรู้และเมื่อเห็นประโยชน์ก็จะสามารถดำเนินกิจกรรมนั้นได้ด้วยตนเองทำให้เกิดความยั่งยืน

Erwin (1976, p. 124) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ร่วมแก้ไขปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ความชำนาญร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

Cohen and Uphoff (1980, p. 23) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource contribution) การบริจาคเงินและวัสดุต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Project Administration and Coordination) คนในองค์กรสามารถรวมตัวกันร่วมในด้านการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ช่วยประสานงานต่าง ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประสานงานและขอความร่วมมือ (Participation in Enlistment) การขอความร่วมมือต้องพิจารณาผลเสียที่จะเกิดขึ้นและผลกระทบต่อคนในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Chapin (1997, p. 317) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้ มีการบริหารทรัพยากรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง พร้อมให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน

2.2.3.5 ความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการไว้ดังต่อไปนี้

กมลชนก ศรีวรรณา (2561, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารควรจัดสรรความชอบและผลประโยชน์ที่โรงเรียนได้รับ กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้น กับโรงเรียน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้การยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงคณะครูร่วมยินดีในความสำเร็จ ของโรงเรียน

วัชราภรณ์ ชวดกลางลา (2565, หน้า 47-48) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง กระบวนการประเมินผลตนเอง เพื่อสร้างความรู้ร่วมกันและทำงาน ร่วมกัน มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและช่วยให้เกิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้ในหลายมิติ มีการใช้วิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ยังสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมินผล แบบต่าง ๆ ได้หลายประเภทเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ทักษะของผู้เข้าร่วมและสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการประเมินตลอดจนเอื้อให้เกิดการเรียนรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

Cohen & Uphoff (1980, pp. 213-218) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมรับประโยชน์และร่วมรับผลสืบเนื่องจากโครงการ ผลประโยชน์ที่ได้รับได้แก่ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ อาจได้แก่ การมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นและมั่นคงขึ้นหรือการมีสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพดี ผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษาหรือรู้หนังสือมากขึ้น รวมทั้งการให้บริการสังคมอื่น ๆ มากขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้นผลประโยชน์ส่วนบุคคล ได้แก่ การมีความนับถือตนเองมากขึ้นมีพลังอำนาจทางการเมืองมากขึ้นและมีความรู้สึกถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง เป็นต้น

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารผลตอบแทนให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมเมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ โดยสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ มีความยินดีน้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ และมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบนิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ตามตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**นิยามปฏิบัติการ**	**พฤติกรรมบ่งชี้**
การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน สามารถยกตัวอย่างสถานการณ์ให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจ และยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน อีกทั้งสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร	1. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 2. ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 3. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน 4. ผู้บริหารยกตัวอย่างสถานการณ์เพื่อให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา 5. ผู้บริหารและบุคลากรสร้างความเข้าใจ และยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน 6. ผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้ มีการบริหารทรัพยากรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง พร้อมให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน	1. ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้ 2. ผู้บริหารและบุคลากรมีการดำเนินงาน และบริหารทรัพยากรร่วมกัน 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง 6. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน 7. ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ โดยสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ มีความยินดีน้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ และมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหารสามารถบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ 2. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ 3. ผู้บริหารมีความยินดี น้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ 4. ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

2.2.4 องค์ประกอบด้านการบริหารเครือข่าย

2.2.4.1 ความหมายของการบริหารเครือข่าย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารเครือข่ายไว้ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของ การบริหารเครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งกลุ่มเครือข่ายต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

วิชัย แสงศรี (2552, หน้า 27) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีหลักการข้อตกลง และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และเครือข่ายต่อเครือข่าย ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ โดยอาจผ่านเข้ามาทางผู้นำกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มให้กับสมาชิกของกลุ่มที่ประกอบอาชีพเดียวกันและทำงานร่วมกันเป็นวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งนี้จะประสบความสำเร็จได้เพราะมีผู้นำที่ดีที่มุ่งให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงประสบความสำเร็จ

จิระศักดิ์ สร้อยคำ (2561, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของ การบริหารเครือข่าย หมายถึง การที่หน่วยงานตั้งแต่ 2 หน่วยงานขึ้นไปมีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผน การแบ่งปัน และการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

Hanson (2003, p. 523) ได้ให้ความหมายของ การบริหารเครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มองค์กรหรือหลายองค์กรที่มีทรัพยากร ของตัวเองซึ่งเข้ามาประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาและสามารถ ติดต่อกันต่อไปได้ และการที่บุคคลมารวมกันเป็นกลุ่มนั้นจะต้องมีความสนใจในเรื่องใด เรื่องหนึ่งร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามเพียงการรวมกลุ่มเท่านั้นยังไม่อาจเป็นเครือข่ายงานได้ เพราะจะมีลักษณะเพียงการทำงานร่วมกัน คือมีบุคคลร่วมสนทนา หากจะให้เป็นเครือข่ายที่ดีได้ ต้องมีปัจจัยความร่วมมือกันที่จะติดต่อสื่อสารเต็มใจที่จะประสานงาน และที่สำคัญ สมาชิกต้องยอมรับที่จะทำกิจกรรมร่วมกันไม่ใช่เพียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเท่านั้น

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดประสิทธิภาพและมองเห็นจุดหมายในการดำเนินงาน อีกทั้งประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการ

ดำเนินงานของเครือข่าย โดยมีการวัดผลและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และสามารถประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้เครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.4.2 องค์ประกอบของการบริหารเครือข่าย

นักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารเครือข่าย ดังนี้

รัตนา เชาว์ปรีชา (2553, หน้า 27) กล่าวถึง การบริหารเครือข่ายประกอบด้วย 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การมีผลประโยชน์และประเมินผลร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง 5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 6) การพึ่งพิงร่วมกัน และ 7) การประสานหน่วยงานหรือองค์กร

อภิชัย กรมเมือง (2553, หน้า 89) กล่าวถึง การบริหารเครือข่ายประกอบด้วย 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์/วิสัยทัศน์ของเครือข่าย 3) การบริหารทรัพยากรร่วมกัน 4) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน 5) การมีทักษะภาวะผู้นำ และ 6) การประสานงานของเครือข่าย

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 132) กล่าวถึง การบริหารเครือข่ายประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์การปฏิบัติงาน 2) การติดตามประเมินผลและปรับปรุงงาน 3) การมีทักษะภาวะผู้นำ 4) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และ 5) การปฏิบัติงานของเครือข่าย

ธีระชัย ช่วงบุญศรี (2557, บทคัดย่อ) กล่าวถึง การบริหารเครือข่ายประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของเครือข่าย 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย 3) การการประเมินปรับปรุงการดำเนินงาน 4) การสร้างความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย 5) การประสานงานของเครือข่าย 6) การปรับปรุงงาน 7) การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย และ 8) การปฏิบัติงานของเครือข่าย

เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์ (2559, บทคัดย่อ) กล่าวถึง การบริหารเครือข่ายประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์เครือข่ายความร่วมมือ 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 3) การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง และ 4) การติดตามและประเมินผล

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเครือข่าย ดังตาราง 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารเครือข่าย

องค์ประกอบของการบริหารเครือข่าย	รัตนา เชาว์ปรีชา (2553)	อภิชัย กรมเมือง (2553)	พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	ธีระชัย ช่วงบุญศรี (2557)	เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์ (2559)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย						5	100	✓
- การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓							
- การกำหนดวัตถุประสงค์/วิสัยทัศน์ของเครือข่าย		✓						
- การมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์การปฏิบัติงาน			✓					
- การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย				✓				
- การสร้างวิสัยทัศน์เครือข่ายความร่วมมือ					✓			
2. การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย						5	100	✓
- การมีผลประโยชน์และประเมินผลร่วมกัน	✓							
- การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน		✓						
- การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง			✓					
- การการประเมินปรับปรุงการดำเนินงาน				✓				
- การพัฒนาสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					✓			
3. การประสานหน่วยงานหรือองค์กร						4	80	✓
- การประสานหน่วยงานหรือองค์กร	✓							
- การประสานงานของเครือข่าย		✓	✓	✓				
4. การมีทักษะภาวะผู้นำ						2	40	
- การมีทักษะภาวะผู้นำ		✓	✓					
5. การพัฒนาสมาชิกในเครือข่าย						2	40	
- การพัฒนาสมาชิกเครือข่าย			✓	✓				
6. การรับรู้มุมมองร่วมกัน	✓							
7. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง	✓							
8. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน	✓							
9. การพึ่งพิงร่วมกัน	✓							
10. การกำหนดสมาชิกเครือข่าย		✓						
11. การบริหารทรัพยากรร่วมกัน		✓						
12. การกำหนดวัตถุประสงค์ของเครือข่าย				✓				
13. การสร้างความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย				✓				

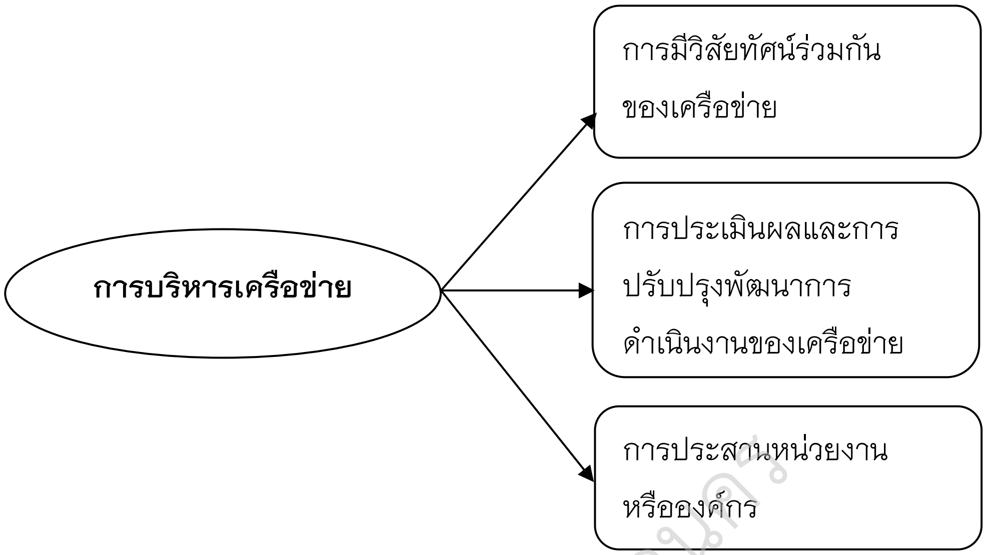
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารเครือข่าย

องค์ประกอบของการบริหารเครือข่าย	รัตนา เชาว์ปรีชา (2553)	อภิชัย กรมเมือง (2553)	พิสิฐ เทพไกรวัล (2554)	ธีระชัย ช่วงบุญศรี (2557)	เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์ (2559)	ความถี่	ร้อยละของความถี่	องค์ประกอบที่คัดสรร
14. การปรับปรุงงาน				✓				
15. การปฏิบัติงานของเครือข่าย				✓				
16. การมีส่วนร่วมของสมาชิก					✓			
17. การติดตามและประเมินผล					✓			
รวม	7	6	5	8	4			

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเครือข่าย ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป (ความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของการบริหารเครือข่าย ผลการสังเคราะห์ ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเครือข่ายมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย ค่าความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100 องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย มีค่าความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 องค์ประกอบที่ 3 การประสานหน่วยงานหรือองค์กร มีค่าความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60 แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ดังภาพประกอบ 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัด การบริหารเครือข่าย

2.2.4.3 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย ดังนี้

จิตติมา วรรณศรี (2550, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่สามารถมองการณ์ไกลหรือ สร้างภาพองค์กรในอนาคตและสามารถนำไปปฏิบัติร่วมกันได้

รสพร ทองธรรมจินดา (2554, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มีเอกลักษณ์เป็นอุดมคติมีความน่าพึงปรารถนามีความเป็นไปได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและมีความพยายามในการมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง และการมีวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างความผูกพัน และร้อยรักพลังของสมาชิกเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างมิติวิสัยทัศน์ให้กับองค์กร และเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นสภาพที่เป็น จริงมองเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไรจะต้องทำอะไรและทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น

Senge, Peter M., (1990, p. 3) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และ เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลังมีความเป็นเอกภาพและช่วยผ่อนคลายความ ขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันในทางตรงกันข้าม

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบประสานความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน โดยมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย สามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กร และมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่าย

2.2.4.4 ความหมายของการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายดังนี้

เกษม ศิริสุโขดม (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและ พิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้นเสียจากความหมายของการประเมินผลต่าง ๆ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร (Management Process) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ คือ 1) การวางแผน (Planning, คิด) 2) การดำเนินงานตามแผน (Implementation, ทำ) และ 3) การประเมินผล (Evaluation, เปรียบเทียบ) การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนในกระบวนการบริหารดังกล่าวจะตอเนื่องกันเป็นวงจรจนกว่าโครงการนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์

นิศา ชูโต (2551, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของ การประเมินผล หมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2557, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการประเมินผล หมายถึง เป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่าง ๆ ด้วยแบบวิธีวิจัย

สิทธิพันธ์ อินทร์เพ็ญ (2567, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการปรับปรุง พัฒนา หมายถึง ความพยายามอย่างมีแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั่วทั้งระบบโดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของการทำงานเพื่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ประกอบกระบวนการวิจัยเชิงแก้ปัญหาเป็นแม่แบบ

นนทพัฒน์ โพธี (2567, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ การปรับปรุงพัฒนางานของเครือข่าย หมายถึง การนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานที่ทำมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และทำงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน มีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร กำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน มีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย

2.2.4.6 ความหมายของการประสานหน่วยงานหรือองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประสานหน่วยงานหรือองค์กร ดังนี้

ศิริพร ตันติยมาศ (2550,หน้า 151) ได้ให้ความหมายของ การประสานงานเครือข่าย หมายถึง การประสานงานให้สมาชิกเครือข่ายทราบถึงนโยบาย ทุกคนมีความมุ่งมั่น รักงาน และมีความรับผิดชอบ ใจกว้าง เสียสละ มีทักษะในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและนอกจากนี้แล้วการประสานงาน เป็นการจัดให้คนในองค์การ

ทำงานให้สัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การเป็นหลัก วัตถุประสงค์ของการประสานงาน มีเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อีกทั้งเพื่อประหยัดเวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีแก่ผู้เกี่ยวข้อง

รัตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2553, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกัน ในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

จักรวาล สุขไมตรี (2561, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของ การประสานงาน หมายถึง กระบวนการของการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกิจกรรมและเป้าหมายของ แผนงานต่าง ๆ ขององค์กรที่แยกจากกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ภคปภา นาถะพินธุ (2562, หน้า 2-4) ได้ให้ความหมายของการประสานงาน หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับการจัดให้งานสอดคล้องกันโดยปราศจากการขัดแย้ง ซึ่งเกี่ยวกับความร่วมมือของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย ในทางจัดการการประสานงานเป็นการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสารสองทางจะช่วยให้มีความเข้าใจตรงกัน และการประสานงานมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชาทั้งในรูปที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อีกทั้งมีได้ทั้งระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ระดับเดียวกัน และระหว่างหน่วยงานที่อยู่ต่างระดับกัน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การประสานหน่วยงานหรือองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร สามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ โดยสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่าง

หน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร และออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ตามตาราง 9

ตาราง 9 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการบริหารเครือข่าย

องค์ประกอบ	**ตัวบ่งชี้**	**นิยามปฏิบัติการ**	**พฤติกรรมบ่งชี้**
การบริหารเครือข่าย	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน โดยมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย สามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กร และมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่าย	1. ผู้บริหารมีระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน 3. ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย 4. ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย 5. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรในเครือข่าย 6. ผู้บริหารมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่ายเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การบริหารเครือข่าย	การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนกำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน มีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร กำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน มีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย	1. ผู้บริหารมีการวางแผนกำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน 4. ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน 5. ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร 6. ผู้บริหารมีการกำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน 7. ผู้บริหารมีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายและมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การบริหารเครือข่าย	การประสานหน่วยงานหรือองค์กร	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร สามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ โดยสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร และออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรม	1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร 2. ผู้บริหารมีการออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ 3. ผู้บริหารมีการสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือเครือข่าย 4. ผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ 5. ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร 6. ผู้บริหารสามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร 7. ผู้บริหารสามารถออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ ดังนี้

มังกรแก้ว ดรุณศิลป์ (2557, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบที่นำมาใช้เพื่อบ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งสารสนเทศดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปรข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กับค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดงหรือบ่งบอกสภาพที่ต้องการศึกษาใช้ในการเปรียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินระดับผลการปฏิบัติงาน

วัชราภรณ์ ทีสุกะ (2557, หน้า 114) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของระบบการดำเนินงานเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

นิภาพร แสนเมือง (2557, หน้า 142) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบหรือองค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งมีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณโดยการนำตัวแปรหรือข้อมูลหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 167) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินได้และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหาร การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาได้

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานรวมทั้งอุปสรรคต่าง ๆ โดยรวมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วราพงษ์ ภูเมฆ (2558, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอาจอยู่ในรูปข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลขโดยลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปร ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดงหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ญาตา กรุณากร (2558, หน้า 278) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบหรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ได้ประมวลผลเป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการ ดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 82) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและ แปรค่าได้ ชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวม อย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร ตัวประกอบ หรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานที่ สามารถวัดและสังเกตได้ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ อีกทั้งค่าที่ได้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะทำให้ทราบระดับผลของสิ่งที่ต้องการวัด

2.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ ดังนี้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 151) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ จำแนกตามการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นแบบใดก็มีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงถึงกันแล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

นิภาพร แสนเมือง (2557, หน้า 148) กล่าวว่า ประเภทตัวบ่งชี้ไว้ว่าเพื่อเป็นการนำไปสู่การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการวิเคราะห์หาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา จึงเป็นประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้และตามลักษณะการใช้ประโยชน์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 18) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้มีหลายประเภทและหลายชนิด ในการจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ต่าง ๆ สามารถจัดแยกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ หรือจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษาซึ่งในการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม และการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้จึงจะจัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 84) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้สามารถจัดแยกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ ซึ่งในการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม และการใช้ประโยชนของตัวบ่งชี้จึงจะจัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

อริยาพร โทรัตน์ (2560, หน้า 96-97) กล่าวว่า ประเภทของตัวบ่งชี้สามารถจำแนกเป็น 7 ประเภทได้แก่ 1) การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ 2) การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่ง 3) การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง 4) การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้าง 5) การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ 6) การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย 7) การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

ยงจิตร สัพโส (2561, หน้า 84) กล่าวว่า การที่จะกำหนดว่าตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมตัวบ่งชี้ย่อยประเภทใดจำเป็นต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยามและการใช้ประโยชนจากตัวบ่งชี้นั้นเป็นหลัก

สรุปได้ว่า ประเภทของตัวบ่งชี้ คือ การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ สามารถจัดได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธี และเกณฑ์ที่ใช้โดยการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาตามการกำหนดนิยาม และการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้เพื่อให้จัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 152) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษาใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัยตัวบ่งชี้การศึกษาช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปรและให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 173) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาอีกด้วย

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ประโยชน์ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ ช่วยให้เราได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ อีกทั้งยังใช้เพื่อกำกับดูแลประเมินระบบการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 79) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี ประโยชน์ทางการศึกษาและการวิจัยโดยเฉพาะในด้านทางการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษา เป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ด้านการกำกับและประเมินระบบการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งการจัดลำดับจำแนกประเภทของระบบการศึกษา นอกจากนี้ ด้านการวิจัยโดยเฉพาะตัวบ่งชี้รวมใช้แทนลักษณะของระบบ

การศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปวิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามต้องการได้ถูกต้องน่าเชื่อถือ

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 85) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษาการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนั้นยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยอีกด้วย (การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ)

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ต้องการนำไปวัดและศึกษาประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ การนำเสนอและรายงานตัวบ่งชี้ ซึ่งมีวิธีการและจุดหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์

2.4 ลักษณะของตัวบ่งชี้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

วัชราภรณ์ ทีสุกะ (2557, หน้า 121) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้โดยตรงไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจนมีความคุ้มทุนในการจัดทำ และสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้ซึ่งในทางปฏิบัติจะไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นหลัก

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 19-20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญคือ มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัดบ่งชี้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง มีความเที่ยง บ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกันมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความไว และสะดวกต่อการนำตัวบ่งชี้ไปใช้และตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ และพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 70) กล่าวว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ต้องกำหนดปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ เป็นค่าชั่วคราวขึ้นอยู่กับเวลา สถานที่บ่งบอกถึงสภาวะที่มุ่งวัดในลักษณะกว้าง ๆ และเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎีซึ่งมีความสำคัญกับศาสตร์ทุกสาขา

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 82) กล่าวว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ ต้องสามารถวัดผลได้โดยตรงไม่ยุ่งยากเข้าใจง่ายมีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัดมีความเที่ยงและสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัด และเปรียบเทียบได้

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีมีความสำคัญ คือ 1) ความตรงตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวา หรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวา เมื่อทำการวัดซ้ำและมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

อริยาพร โทรัตน์ (2560, หน้า 99) กล่าวว่า ลักษณะตัวบ่งชี้ที่ดีมี 6 ประการ ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ ตองมีความสอดคลองโดยตรงกับวัตถุประสงค์ 2) ตัวบ่งชี้ต้องมีความสอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้ตัวบ่งชี้ 3) ตัวบ่งชี้ที่เลือกมานั้นจะต้องถูกออกแบบมาอย่างชัดเจน 4) ตัวบ่งชี้จะต้องสร้างจากข้อมูลที่สะดวกต่อการเก็บรวบรวมและต้องมีค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไป 5) ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องเชื่อถือได้ 6) ตัวบ่งชี้ต้องมีความครอบคลุมทั้งในด้านมิติของพื้นที่และเวลา

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2561, หน้า 31) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ 1) ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ 2) ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือวัดได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกันตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำและมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

ยงจิตร สัพโส (2561, หน้า 80) กล่าวว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ มีดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ 2) ตัวบ่งชี้มีความแตกต่างจากตัวแปร 3) ตัวบ่งชี้ต้องกำหนดเป็นปริมาณหรือตีค่าเป็นตัวเลขได้ 4) คาของตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราวมีค่าคงที่ ณ จุด นั้น ชวงเวลานั้น 5) ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของตัวบ่งชี้ จะต้องมีความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด นั่นคือวัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการ และมีความเที่ยงคงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน มีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดย ภาพรวม

2.5 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 243) กล่าวว่า การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษามีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นมีสิ่งที่ต้องพิจารณาหลายประการ เช่น ลักษณะตัวแปรที่นำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ความเหมาะสมทางด้านเวลาและงบประมาณความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้การศึกษาไปใช้ไม่ว่าจะเป็นการติดตามผลการศึกษาการบ่งชี้คุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา การบ่งชี้คุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา องค์กรหน่วยงานด้านต่าง ๆ เป็นต้น

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 39) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มีวิธีการและจุดหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ เช่น การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าการสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ การสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้อิงปทัสและการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามตามทฤษฎีการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยมตามข้อมูลเชิงประจักษ์

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 26) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงานตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไปใช้

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 88) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การ สร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเช้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ซึ่งมีวิธีการและจุดมุ่งหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์

อริยาพร โทรัตน์ (2560, หน้า 100) กล่าวว่า การสร้างหรือพัฒนาตัวบ่งชี้มีอยู่ 3 วิธี วิธีแรกเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกัน วิธีที่สองการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเขาด้วยกันโดยวิธีการทางเลขคณิตและวิธีที่สามเป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยทฤษฎีการเลือกกำหนดน้ำหนักความสำคัญ

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2561, หน้า 40) กล่าวว่า การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้มีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นมีสิ่งที่ต้องพิจารณาหลายประการ เช่น การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์การสร้างตัวบ่งชี้ โดยการนิยามตามทฤษฎีการพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ มีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นมีสิ่งที่ต้องพิจารณาหลายประการ ที่สำคัญคือการกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไปใช้ เช่น ตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า ตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้โดยการนิยามตามทฤษฎี ตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้น

2.6 งานวิจัยในประเทศ

สุภัคฉวี เอี่ยมสำอางค์ (2559, หน้า 3) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็งตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการทำงานและฝ่ายงานในหน้าที่ พบว่าหัวหน้างานที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำร่วมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานเพศหญิงมีภาวะผู้นำร่วมมากกว่าเพศชาย ส่วนหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานและฝ่ายงานในหน้าที่ต่างกัน พบว่ามีภาวะผู้นำร่วมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุชิต พันธ์กง (2563, หน้า 3) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย 116 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ การใช้เทคโนโลยี จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 25 ตัวบ่งชี้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 31 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

กชพร นาคทัศน์ (2565, หน้า 4) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ และ 36 ตัวชี้วัด ดังนี้ คือ 1) องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีจำนวน 7 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีจำนวน 7 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบการมีส่วนร่วม ในการยอมรับความคิดเห็น มีจำนวน 4 ตัวชี้วัด 4) องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีจำนวน 10 ตัวชี้วัด และ 5) องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน และสมการพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กิตติยา สุขเกษม (2565, หน้า 5) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานอยู่ในระดับสูงสุด และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับต่ำสุด แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร ควรดำเนินการ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรพัฒนาผู้นำให้มีมนุษยสัมพันธ์ใจเป็นกลางให้กำลังใจ ชื่นชม ให้รางวัล ให้ความรักและความจริงใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ควรพัฒนาผู้นำให้มีวิสัยทัศน์มีการกระจายงาน เอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา สร้างขวัญกำลังใจไม่เกิดความอิจฉา พลอยยินดีกับความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ควรพัฒนาผู้นำให้มีเจตคติที่ดีกับการทำงานกับผู้อื่นสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน แสดงความรัก ความหวังดี และความห่วงใยอย่างจริงใจ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ควรพัฒนาผู้นำให้มีทักษะหลายด้านมีเมตตา น่าเข้าหา ไม่ดุดัน และควบคุมอารมณ์ตนเองได้

ภัทราภรณ์ หลอดเหลา (2565, หน้า 3) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำหนด เป้าหมาย การแก้ไขความขัดแย้ง การสื่อสาร และบทบาทงาน การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีม องค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 60 ตัว บ่งชี้ มีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ร้อยละ 100 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีม พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – square = 18.45, df =30, p-value = 0.95077, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMSEA = 0, CN = 430.79) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 1.91 – 3.00 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม และคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ณัฐภูมิ นะราหนองแวง (2567, หน้า 4) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับฟังอย่าง

ลึกซึ้ง 2) การไตร่ตรองความคิด 3) การนำเสนอความคิด และ 4) การเคารพบุคคลอื่น โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 56 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นองค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักการนำเสนอ ความคิด 13 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น 13 ตัวบ่งชี้ โมเดลโครงส้รางตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 34.24, df = 32, P-value = 0.360, RMSEA = 0.015, RMR = 0.0097, GFI = 0.98, AGFI=0.95) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 56 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.93 – 0.98 และคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ยุทธนา ไชยราช (2567, หน้า 3) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก สมการการพยากรณ์การดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลได้อำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 61.50

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ทำการวิจัยทั้งด้านการศึกษาองค์ประกอบ การพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมจากหลายภูมิภาคทั่วประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกัน คือ การทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วม และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำร่วม เพื่อให้การบริหารงานหน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.7 งานวิจัยต่างประเทศ

Kellogg (2007, p. 7) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วมในหนังสือแนวคิดความเป็นผู้นำร่วมและการปลูกฝังธำรงการเปลี่ยนแปลงในชุมชน ไว้ 3 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วมเป็นความสัมพันธ์โดยผู้นำอาจเป็นเพียงสมาชิกของชุมชนในบางสถานการณ์ และสมาชิกสามารถเป็นผู้นำของกลุ่มในบางสถานการณ์ได้เช่นกัน และภาวะผู้นำร่วมเป็นการแปรเปลี่ยนสภาพได้โดยเมื่อเกิดสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ กระบวนการหรือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วให้ผู้นำทำการแบ่งปันหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ในกลุ่มตามความเหมาะสมของสถานการณ์ อีกทั้งภาวะผู้นำร่วมเป็นการเปลี่ยนแปลงโดยภาวะผู้นำร่วมเริ่มจากความเชื่อ ความไว้วางใจ และความมุ่งมั่น แล้วนำไปสู่การสนับสนุนให้เกิดความยุติธรรมในสังคม

Leithwood & Mascall (2008, p. 5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของภาวะผู้นำร่วมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วมมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงมีระดับภาวะผู้นำของสมาชิกในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำร่วมมีความสำคัญอย่างสูงในหลากหลายสาขาซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดภาวะผู้นำร่วมนั้นเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อบุคลากรในสถานศึกษาและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

A. De Brun (2023, p. 155) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงการประเมินตามแนวทางปฏิบัติงานในทีมงานด้านสุขภาพ พบว่า การที่ทีมดำเนินการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีโครงสร้างด้วยตนเองเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และมีแนวทางการปรับปรุงแบบร่วมมือและการออกแบบร่วมกัน มีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับการเสริมสร้างอำนาจ และแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากสมาชิกทีมมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลการปฏิบัติงานของทีม การเสริมสร้างอำนาจสามารถจึงเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการแบ่งปันบทบาทความเป็นผู้นำ โดยการเสริมสร้างอำนาจของทีมควรนำประสบการณ์ร่วมแบ่งปันให้สมาชิกทีมรู้สึกถึงแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ โดยหลายประเทศทำการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมให้เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคู่มือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับคู่มือ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความหมายของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคู่มือ ดังนี้

สิริกร ประสบสุข (2555, หน้า 82) ได้สรุปความหมายของคู่มือไว้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้ได้ศึกษาทำความเข้าใจ และง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

คัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 80) ได้สรุปความหมายของคู่มือไว้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือตำรา เอกสารแนะนำหรือเป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติควบคู่กันไปกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีเนื้อหาสาระสั้น ๆ ที่ผู้อ่านสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันทีจนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

กนกวรรณ ศิรินิมิตกุล (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายในการจัดทำคู่มือ ไว้ว่า ต้องคำนึงถึงคู่มือที่สร้างขึ้นมานั้นมีความจำเป็นอย่างไรโดยคู่มือเป็นแหล่งของความรู้ของผู้ศึกษาที่สำคัญคือจะเป็นตัวช่วยให้มีความเข้าใจมากขึ้น และสามารถที่จะปฏิบัติได้ถูกต้องมากขึ้น

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่ให้ความรู้แสดงรายละเอียดหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำกิจกรรม หรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้ได้ศึกษา โดยใช้ภาษาที่สามารถเข้าใจง่าย สามารถจะปฏิบัติตามให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

3.2 ประเภทของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือ ดังนี้

สิริกร ประสบสุข (2555, หน้า 83-85) อธิบายว่า โดยทั่วไปหนังสือคู่มือที่ พบ มี 3 ประเภท ได้แก่

1) คู่มือครู (Teacher's Manual or Handbook) เป็นหนังสือที่ให้แนวทาง และคำแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูล อ้างอิง ต่าง ๆ ปกติมักจะใช้ควบคู่กับตารางเรียนหรือหนังสือเรียน เช่น คู่มือจัดกิจกรรมบูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัยคู่มือปฏิบัติการนิเวศวิทยา เป็นต้น

2) คู่มือเรียน แบบฝึกปฏิบัติ (Student's Manual or Workbook) คือหนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตำราที่เรียนปกติจะประกอบไปด้วยคำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถามที่ว่างสำหรับเขียนคำตอบและการทดสอบปัจจุบันคู่มือผู้เรียนไม่เพียงแต่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับหนังสือ ตำราเท่านั้นแต่อาจจะใช้เป็นคู่มือสำหรับการศึกษาควบคู่ไปกับสื่ออื่น ๆ ที่ทำหน้าที่แทนครู หรือตำรา เช่น บทเรียน วิดิทัศน์ บทเรียนทางไกล ภาพยนตร์หรือบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

3) คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่า คู่มือมี 3 ประเภท ได้แก่ คู่มือครู คู่มือเรียนหรือแบบฝึกปฏิบัติงาน และคู่มือทั่วไป ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นประเภทใดล้วนแต่ใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วย

3.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือ ดังนี้

กนกวรรณ ศิรินิมิตกุล (2553, หน้า 25-30) กล่าวถึง องค์ประกอบของคู่มือ ดังนี้

1) คำชี้แจงการใช้คู่มือโดยครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของคู่มือความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือวิธีการใช้ และคำแนะนำ

2) เนื้อหาสาระ โดยนำชี้แจง หรือคำอธิบายประกอบ และอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่กระจ่าง

3) การเตรียมการ ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับการเตรียมสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็น การเตรียมวัสดุ และการติดต่อประสานงานที่จำเป็น

4) กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม ส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญของคู่มือ คู่มือจำเป็นต้องให้ข้อมูลหรือรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้ คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอน

วิธีดำเนินการ คำแนะนำ และตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุผลคำถาม ตัวอย่างแบบฝึกหัดแบบฝึกปฏิบัติ และสื่อต่าง ๆ ที่ใช้และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งควรทำ ไม่ควรทำ ซึ่งมักจะ มาจากประสบการณ์ของผู้เขียน

5) การวัดและประเมินผล คู่มือที่ดีควรจะให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องอย่าง ครบถ้วน การวัดและประเมินผล นับเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่คู่มือจำเป็นต้องให้รายละเอียดต่าง ๆ เช่น เครื่องมือวัดผล วิธีวัดผล และเกณฑ์การประเมินผล คู่มือครูอาจเสนอแนะเกณฑ์ในการประเมิน หรือให้คำแนะนำในการพัฒนาเกณฑ์เพื่อ ประเมินด้วย

6) ความรู้เสริม คู่มือที่ดีต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ และสามารถ คาดคะเนได้ว่าผู้ใช้มักจะประสบปัญหาในเรื่องใด และจัดหาหรือจัดทำข้อมูลที่จะช่วย ส่งเสริมความรู้อันจะทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7) ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา

8) แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ การเขียนคู่มือว่าเป็นกระบวนการ เขียนตำราหรือเอกสารวิชาการ ข้อควรคำนึงในการเขียนหนังสือคู่มือประเด็นต่าง ๆ ควร ครอบคลุมรายละเอียดต่าง ๆ เนื่องจากในบางครั้งผู้อ่านไม่สามารถสอบถามกับผู้เขียนได้ โดยตรงจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ใช้ได้อะไรบ้าง ควรมี ส่วนนำที่จูงใจผู้ใช้ว่าคู่มือนี้จะช่วยผู้ใช้อย่างไร ผู้ใช้จะได้รับประโยชน์อะไรควรมีส่วนที่ให้ หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้คู่มือเพื่อให้ผู้ใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และควร มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมเครื่องมือวัสดุ และสิ่งจำเป็น ในการดำเนินการที่คู่มือแนะนำ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือที่ดีนั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปใช้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยประกอบไปด้วยคำชี้แจงในการใช้คู่มือเนื้อหาเหมาะสมครอบคลุมทุกด้านวิธีการนำไปใช้ และการแนะนำแหล่งความรู้อ้างอิงต่าง ๆ ตลอดจนการเสนอสื่อ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือกิจกรรม

3.4 ประโยชน์ของคู่มือ

เยาวภา อุส่าฤทธิ์ (2547, หน้า 69) ได้กล่าวว่า คู่มือปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1) คู่มือการปฏิบัติงานถือเป็นบรรทัดฐานสำหรับการปฏิบัติงาน คือ ช่วย ให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีเกณฑ์ไม่ว่าใครจะเป็นผู้ปฏิบัติ หรือปฏิบัติต่อใครทำให้เกิด แบบแผนที่ดี

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3) ใช้เป็นคู่มือใหม่ในการฝึกบุคลากรใหม่ทำให้สามารถเรียนรู้งานได้ถูกต้อง

4) ช่วยลดเวลาและลดความผิดพลาด และความบกพร่องในการปฏิบัติงาน

5) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

6) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีนั้น ควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ ด้านเนื้อหาที่ถูกต้อง และครอบคลุมสาระของคู่มือ การจัดลำดับข้อมูลนำเสนอเป็นขั้นตอนเข้าใจง่าย มีคำชี้แจง มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผู้ใดอ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ รูปแบบของคู่มือเหมาะสมใช้ภาษาเหมาะสม เข้าใจง่าย มีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่ายขึ้น และมีแหล่งสืบค้นข้อมูลหรือหนังสืออ้างอิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำร่วม จำนวน 10 แหล่ง ของ Duignan, P.,& Bna,ezi M. (2006); Leithwood, K., & Mascall, B. (2008); Ekanem, A. (2016); Caviglia-Harris, J., K. E. Hodges, B. Helmuth, E. M. Bennett, K. Galvin, M. Krebs, K. Lips, M. Lowman, L. A. Schulte, & E. A. G.Schuur. (2021); ภราดร เขมะกนก และสุชาดา นันทะไชย (2556); วัลลี ยามสุข. (2558); สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล และอุสา สุทธิสาคร (2558); ธารินี สุรัตพิพิธ และชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2563); อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง และอุไร สุทธิแย้ม (2565); ณัฐณิชา เทศบุตร และธัชชัย จิตรนันท์ (2566)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่งข้อมูล และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบด้วยแบบสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปในการคัดเลือกองค์ประกอบ

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแบบสังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เกณฑ์ที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไปในการคัดเลือกองค์ประกอบ

1.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการระยะนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert’s Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับ คะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

5 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมน้อยที่สุด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

2) สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่ศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ร่างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำร่างแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วเก็บรวบรวมผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยนำข้อเสนอข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้สมบูรณ์

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

1.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

1) สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

2) สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จาก 255 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,246 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 219 คน และครู 3,027 คน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อตัวแปร 1 ตัวแปร (Lindeman, Merenda and Gold, 1980, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย ,2542 หน้า 54) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มี จำนวน 12 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า จำนวน 240 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คนซึ่งไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66 คน ครูจำนวน 283 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

2.1.2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ในสัดส่วนร้อยละ 30 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาด ได้โรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 66 โรงเรียน จาก 219 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีทั้งหมด 108 โรงเรียน ใช้สัดส่วนร้อยละ 30 สุ่มได้จำนวน 32 โรงเรียน

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีทั้งหมด 108 โรงเรียน ใช้สัดส่วนร้อยละ 30 สุ่มได้จำนวน 32 โรงเรียน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีทั้งหมด 3 โรงเรียน เนื่องจาก มีจำนวนน้อยจึงใช้สัดส่วนร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนในขนาดดังกล่าว สุ่มได้จำนวน 2 โรงเรียน

2.1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้อำนวยโรงเรียน จากข้อ 2.2.1 ซึ่งได้จำนวน 66 คน

2.1.2.3 ครู ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก ในสัดส่วนร้อยละ 38 ของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน ตามข้อ 2.2.1 ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวนทั้งสิ้น 283 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 126 คน สุ่มได้จำนวน 53 คน

2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 511 คน สุ่มได้จำนวน 191 คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 104 คน สุ่มได้จำนวน 39 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 349 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 66 คน และครู 283 คน รายละเอียดแสดงในดังตาราง 10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก						
1. บ้านหนองน้อย	1	5	6	1	2	3
2. บ้านหนองแสง	1	4	5	1	2	3
3. บ้านหนองบัวบาน	1	3	4	1	1	2
4. บ้านโคกสำราญ	1	6	7	1	2	3
5. บ้านนาทม	1	5	6	1	2	3
6. บ้านหนองกุง	1	5	6	1	2	3
7. ชุมพลศึกษา	1	4	5	1	2	3
8. คำเจริญวิทยา	1	4	5	1	2	3
9. บ้านคำนาดี	1	3	4	1	1	2
10. บ้านขาว	1	3	4	1	1	2
11. บ้านบาก	1	4	5	1	2	3
12. ชุมชนส่องดาว	1	5	6	1	2	3
13. บ้านทันสมัย	1	3	4	1	1	2
14. บ้านหนองกุง	1	4	5	1	2	3
15. บ้านไทยเจริญ	1	5	6	1	2	3
16. บ้านโคกสีไค	1	3	4	1	1	2
17. บ้านหนองหอยคัน	1	5	6	1	2	3
18. บ้านหนองหวาย	1	3	4	1	1	2
19. บ้านพันนา	1	4	5	1	2	3
20. บ้านคันชา	1	3	4	1	1	2
21. บ้านโคกหลวง	1	4	5	1	2	3
22. บ้านหนองหว้า	1	4	5	1	2	3
23. บ้านดอนดู่	1	3	4	1	1	2

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริ	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
24. บ้านโคกสามัคคี	1	4	5	1	2	3
25. บ้านโพนสูง	1	4	5	1	2	3
26. บ้านดอนยานาง	1	3	4	1	1	2
27. บ้านผักตบ	1	3	4	1	1	2
28. บ้านหนองแวง	1	4	5	1	2	3
29. บ้านโนนอุดม	1	4	5	1	2	3
30. บ้านหนองเดิ่นดอนขาว	1	3	4	1	1	2
31. บ้านท่าสองคอน	1	4	5	1	2	3
32. บ้านนาตากาง	1	5	6	1	2	3
รวม	32	126	158	32	53	85
ขนาดกลาง						
1. บ้านบัว (สระพังวิทยา)	1	13	14	1	5	6
2. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	16	17	1	6	7
3. บ้านบึง	1	13	14	1	5	6
4. บ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)	1	18	19	1	7	8
5. บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชานุกูล)	1	18	20	1	7	8
6. บ้านแร่	1	16	17	1	6	7
7. บ้านหนองบัว	1	15	16	1	6	7
8. บ้านอูนดง	1	14	15	1	5	6
9. บ้านคำแหว	1	14	15	1	5	6
10. บ้านกุดตะกาบ	1	14	15	1	5	6
11. บ้านตาดภูวง	1	18	19	1	7	8
12. บ้านหนองทุ่ม(พุทธานุเคราะห์)	1	17	19	1	6	7
13. บ้านเปือยทานตะวันพิทยาสรรพ์	1	16	18	1	6	7
14. บ้านถ่อน	1	17	18	1	6	7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหา	ครู	รวม	ผู้	ครู	รวม
15. บ้านบึงโน	1	20	22	1	8	9
16. บ้านตาลเนิ้ง (โพธิราชอำนวย)	1	13	14	1	5	6
17. บ้านโมน (เกาะแก้ววิทยา)	1	16	17	1	6	7
18. บ้านหินโงมโนนสร้างไพร	1	14	15	1	5	6
19. ทรายมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา	1	21	23	1	8	9
20. หนองหลวงวิทยานุกูล	1	16	18	1	6	7
21. บ้านคำสะอาด	1	16	17	1	6	7
22. บ้านขาม (ขามเขตวิทยาคาร)	1	14	15	1	5	6
23. บ้านหนองใสพรเจริญวิทยา	1	14	15	1	5	6
24. อุดมสังวรวิทยา	1	14	15	1	5	6
25. บ้านดงแสนตอ (ผดุงราษฎร์วิทยาคาร)	1	14	15	1	5	6
26. บ้านหนองแวง (ประชาราษฎร์อำนวย)	1	14	15	1	5	6
27. บ้านชัยชนะ	1	15	16	1	6	7
28. ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	14	15	1	5	6
29. บ้านภูตะคาม	1	13	14	1	5	6
30. บ้านสีสุกห้วยโมง	1	17	19	1	6	7
31. บ้านนาสีนวล	1	31	33	1	12	13
32. บ้านโคกศิลา	1	16	17	1	6	7
รวม	32	511	551	32	191	223
ขนาดใหญ่						
1. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	32	35	1	12	13
2. บ้านง่อนหนองพะเนาว์ (มิตรภาพที่ 126)	1	72	77	1	27	28
รวม	2	104	106	2	39	41
รวมทั้ง 3 ขนาด	66	741	815	66	283	349

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมน้อยที่สุด

2.2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา ความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย

2.2.2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2.2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เป็นรายข้อ ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 แสดงว่ามีความสอดคล้องและนำไปใช้ได้พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80-1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ได้ค่าอำนาจการจำแนกระหว่าง 0.53-0.81

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และแต่ละองค์ประกอบโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์และในรูปแบบออนไลน์ หรือ Google Form พร้อมทั้งระบุให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ จำนวน 349 ฉบับ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ซึ่งได้พิมพ์ไว้ที่แบบสอบถาม

2.3.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) ได้รับจำนวนแบบสอบถามครบ 349 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

2.3.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยใช้ความถี่และร้อยละ

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนด ในโมเดลที่จะนำไปทดสอบ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และการวัดความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยปกติแล้วถ้าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ (มีโค้งรูประฆังคว่ำ) เมื่อวัดขนาดความเบ้ จะเท่ากับ 0 และความโด่ง เท่ากับ 3 ดังนั้น จึงนิยมใช้ค่าทั้งสองเป็นค่ามาตรฐานในการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปร (เริงชัย ตันสุชาติ, 2548 อ้างถึงใน ยุพิน อิทธิแสง, 2558, หน้า 120)

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

ถ้า $S > +1$ แสดงว่า เบ้ขวา

$S < -1$ แสดงว่า เบ้ซ้าย

$S = 0$ แสดงว่า สมมาตร

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

ถ้า $K > 3$ แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ

$K = 3$ แสดงว่า โด่งปกติ

ข้อมูลที่บ่งบอกว่าตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาศึกษานั้น มีความผิดปกติเมื่อค่าความเบ้ (Skewness Index) มากกว่า 3 และข้อมูลที่มีความโด่งผิดปกติเมื่อค่าความโด่ง (Kurtosis Index) มีมากกว่า 10 (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556, หน้า 6)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

2.5.1 ค่าไคสแควร์ (Chi – square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness – of – Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่น ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หาก มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (adjusted goodness – of – fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างซึ่ง ค่าRMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.5 ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ CN ควรมีค่ามากกว่า 200

2.5.6 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้

1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell Rudd, 2009)

2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

ตาราง 11 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค – สแควร์ (X^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือค่า p – value สูงกว่า .05
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 – 1.00
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 – 1.00
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า .05
5. ค่า CN	มีค่ามากกว่า 200
6. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก	เท่ากับหรือมากกว่า .70
7. ค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้	เท่ากับหรือมากกว่า .30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้คะแนนตามวิธีของ Likert (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

5 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ศึกษาแนวทางการสร้าง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.3 ปรับปรุงและจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ฉบับสมบูรณ์

3.3.4 สร้างแบบสอบถามวัดระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.5 นำแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4) ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.51–4.50 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

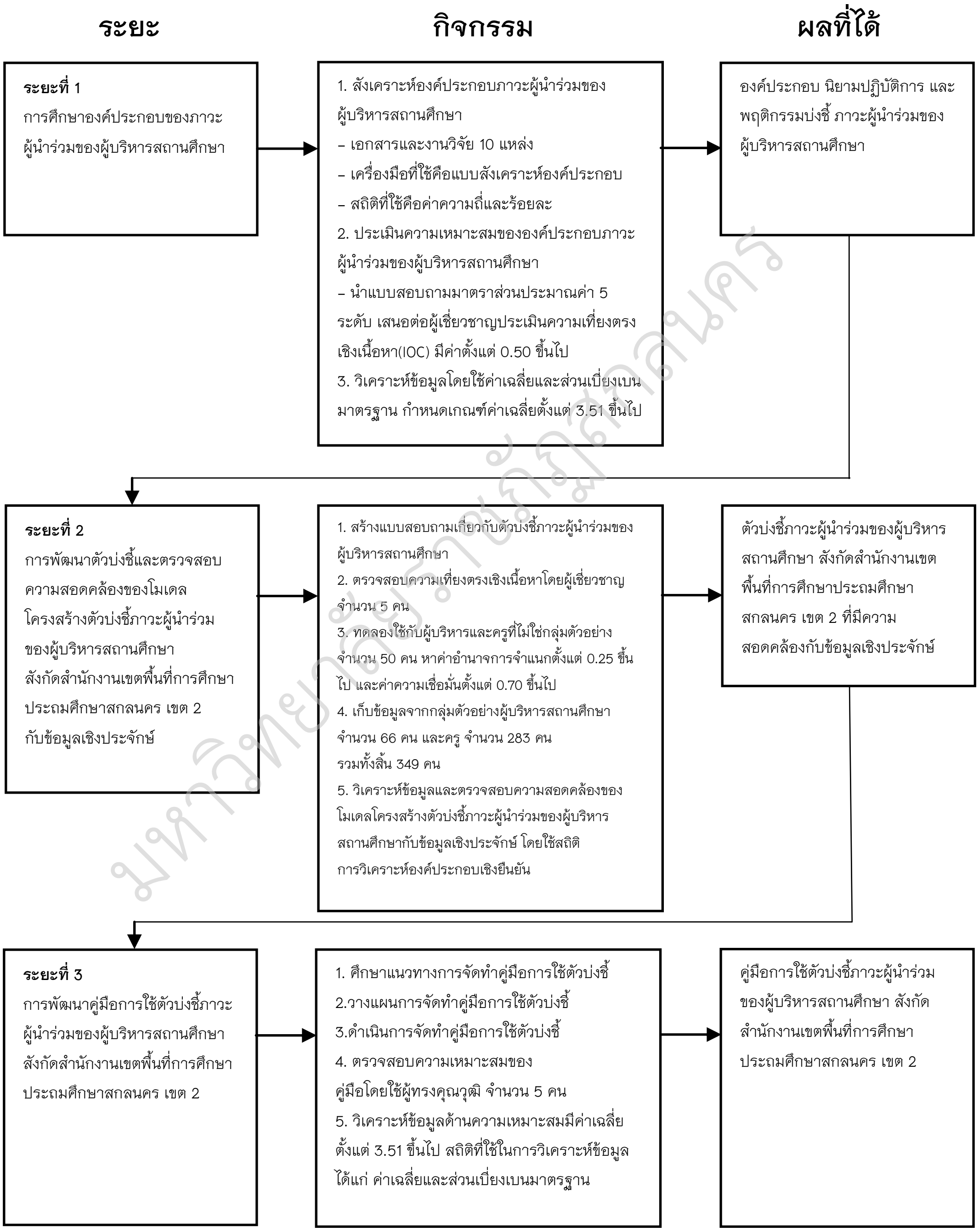
3.4.2 เกณฑ์การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุประยะการดำเนินการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ระยะการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1. ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. สังเคราะห์ องค์ประกอบ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง 3. ประเมินความเหมาะสมโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	1.ตารางสังเคราะห์ องค์ประกอบ	1. เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	มีนาคม – พฤษภาคม 2567	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา
ระยะที่ 2 การพัฒนาและ ตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา 2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน 3. ทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง (Try out) 4. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบ ความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสอบถาม	1. ผู้ทรงเชี่ยวชาญ จำนวน5 คน 2. กลุ่มทดลองใช้ จำนวน 50 คน 3. กลุ่มตัวอย่าง 349 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66 คน และ ครูจำนวน 283 คน	1. วิเคราะห์ค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม 3. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4. หาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ 5. ตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	พฤษภาคม – ธันวาคม 2567	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	1. ศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือการใช้ 2. วางแผนการจัดทำคู่มือ 3. ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ของผู้บริหารสถานศึกษา 4. ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	1. แบบสอบถามความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ธันวาคม 2567 – กุมภาพันธ์ 2568	คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็นลำดับ ต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกรายด้าน

2.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้

A แทน องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

Y1 แทน การสื่อสารที่ดี

Y2 แทน การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม

Y3 แทน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม

B แทน องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

Y4 แทน การฝึกอบรม

Y5 แทน การศึกษาดูงาน

Y6 แทน การเรียนรู้ด้วยตนเอง

C แทน องค์ประกอบการมีส่วนร่วม วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

Y7 แทน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Y8 แทน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

Y9 แทน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

D แทน องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

Y10 แทน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย

Y11 แทน การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย

Y12 แทน การประสานหน่วยงานหรือองค์กร

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

Skew แทน ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่

Kur แทน ค่าที่ใช้วัดความโด่งของโค้งปกติ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

χ^2 แทน ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi – Square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

RMR แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)

T แทน ค่าสถิติทดสอบที (t–Value)

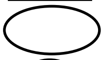
b แทน น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

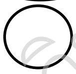
SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

FS แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้

แทน ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)

 แทน องค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง)

 แทน องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)

แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม หัวลูกศรแสดงแสดงทิศทางของอิทธิพล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย จากนั้นได้นำองค์ประกอบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม		
			$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การทำงานเป็นทีม	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรอย่างชัดเจน จริงใจ เปิดเผย รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม ส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนให้ทีมสร้างเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ตั้งไว้	1. การสื่อสารที่ดี	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากร	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สามารถใช้ในการบริหารงานองค์กรด้วยวิธีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความชำนาญในการบริหารงาน ส่งเสริมการศึกษาดูงานองค์กรภายนอก เพื่อให้เห็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัย	1. การฝึกอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. การศึกษาดูงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม		
			$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. การมีส่วนร่วม	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนวคิด กำหนดรายละเอียดของการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยให้เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ประสานงานในกิจกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยกำหนดสัดส่วนหรือผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร	1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. การมีส่วนร่วมในการผลประโยชน์	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การบริหารเครือข่าย	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดประสิทธิภาพและมองเห็นจุดหมายในการดำเนินงาน อีกทั้งประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย โดยมีการวัดผลและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และสามารถประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้เครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. การประสานหน่วยงานหรือองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ยโดยรวม			5.00	0	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 13 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำแบบสอบถาม จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1.สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	66	18.91
ครู	283	81.09
รวม	349	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	196	56.16
ปริญญาโท	148	42.40
ปริญญาเอก	5	1.43
รวม	349	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
5 – 10 ปี	110	31.51
11 – 15 ปี	115	32.95
16 ปีขึ้นไป	124	35.53
รวม	349	100.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 349 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 81.09 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 35.53

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังแสดงในตาราง 15–18

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม (A)						
1	การสื่อสารที่ดี (Y1)	4.50	0.58	–0.82	–0.51	มาก
2	การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม (Y2)	4.51	0.57	–0.72	–0.90	มาก
3	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม (Y3)	4.58	0.52	–1.08	0.06	มาก
เฉลี่ย		4.53	0.53	7.73	–0.82	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (A) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.53, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ กำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม (Y3) ($\bar{X}$= 4.58, S.D. = 0.52) การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม (Y2) ($\bar{X}$= 4.51, S.D. = 0.57) และการสื่อสารที่ดี (Y1) ($\bar{X}$= 4.50, S.D. = 0.08) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skew) จากตารางพบว่า มีค่าตั้งแต่ –1.08 ถึง –0.82 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แต่มีค่าไม่มากกว่า 3 และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kur) พบว่า มีค่าระหว่าง –0.90 ถึง 0.06 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แต่มีค่าไม่มากกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

ที่	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร (B)						
1	การฝึกอบรม (Y4)	4.69	0.42	–1.14	0.33	มาก
2	การศึกษาดูงาน (Y5)	4.62	0.54	–1.19	0.18	มาก
3	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y6)	4.63	0.46	–0.82	–0.69	มาก
เฉลี่ย		4.60	0.44	–0.98	–0.21	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (B) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.60, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การฝึกอบรม (Y4) ($\bar{X}$= 4.69, S.D. = 0.42) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y5) ($\bar{X}$= 4.63, S.D. = 0.46) และการศึกษาดูงาน (Y6) ($\bar{X}$= 4.62, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skew) จากตารางพบว่า มีค่าตั้งแต่ –1.19 ถึง –0.82 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แต่มีค่าไม่มากกว่า 3 และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kur) พบว่า มีค่าระหว่าง –0.69 ถึง 0.33 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แต่มีค่าไม่มากกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อที่	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม (C)						
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y7)	4.67	0.45	–1.19	4.67	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Y8)	4.61	0.49	–1.10	4.61	มาก
3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Y9)	4.53	0.56	–0.83	4.53	มาก
เฉลี่ย		4.60	0.47	–0.92	–0.40	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.60, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y7) ($\bar{X}$=4.67, S.D.=0.45) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Y8) ($\bar{X}$=4.61, S.D.=0.49) และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Y9) ($\bar{X}$= 4.53, S.D.=0.56) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skew) จากตารางพบว่า มีค่าตั้งแต่ –1.19 ถึง –0.83 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แต่มีค่าไม่มากกว่า 3 และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kur) พบว่า มีค่าระหว่าง 4.53 ถึง 4.67 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แต่มีค่าไม่มากกกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการบริหารเครือข่าย

ข้อที่	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบที่ 4 การบริหารเครือข่าย (D)						
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย (Y10)	4.58	0.50	-0.78	-0.75	มาก
2	การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย (Y11)	4.60	0.51	-0.86	-0.66	มาก
3	การประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12)	4.59	0.55	-1.02	-0.05	มาก
เฉลี่ย		4.59	0.50	-0.78	-0.84	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ขององค์ประกอบการบริหารเครือข่าย (D) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.59, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย (Y11) ($\bar{X}$= 4.60, S.D. = 0.51) การประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12) ($\bar{X}$= 4.59, S.D. = 0.55) และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย (Y10) ($\bar{X}$= 4.58, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skew) จากตารางพบว่า มีค่าตั้งแต่ -1.02 ถึง -0.78 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แต่มีค่าไม่มากกว่า 3 และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kur) พบว่า มีค่าระหว่าง -0.748 ถึง -0.055 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แต่มีค่าไม่มากกกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบตัวแปรต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ มีรายละเอียดดังตาราง 19

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
Y1	–											
Y2	.89**	–										
Y3	.78**	.82**	–									
Y4	.75**	.79**	.78**	–								
Y5	.76**	.78**	.80**	.78**	–							
Y6	.81**	.83**	.82**	.83**	.82**	–						
Y7	.73**	.75**	.77**	.76**	.75**	.88**	–					
Y8	.78**	.78**	.81**	.77**	.78**	.86**	.83**	–				
Y9	.74**	.75**	.74**	.75**	.77**	.82**	.78**	.86**	–			
Y10	.80**	.82**	.78**	.76**	.82**	.88**	.81**	.87**	.88**	–		
Y11	.81**	.84**	.83**	.77**	.79**	.87**	.83**	.86**	.85**	.89**	–	
Y12	.82**	.83**	.78**	.76**	.73**	.86**	.79**	.86**	.79**	.82**	.89**	–

**. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย(Y11) กับการประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .89 ส่วนตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การสื่อสารที่ดี (Y1) กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y7) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .73 และพบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Bartlett's Test

สถิติ	ผลที่ได้
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)	0.96
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	6032.96
df	66
Sig.	0.00

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 หมายถึง ข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่า Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square มีค่าเท่ากับ 6032.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกรายด้าน

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็นรายองค์ประกอบ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป ผู้วิจัยแยกวิเคราะห์เป็น 4 โมเดล ดังนี้

2.4.1 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้

2.4.2 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้

2.4.3 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้

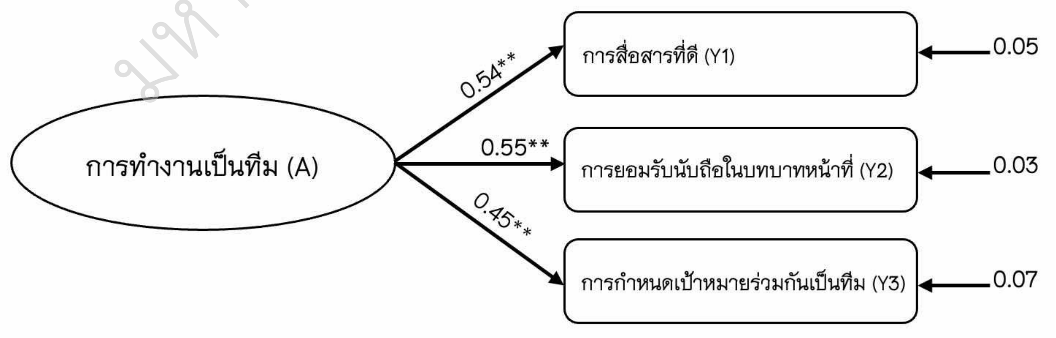
2.4.4 องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

ตัวบ่งชี้	**Y1**	**Y2**	**Y3**
Y1	–		
Y2	.89**	–	
Y3	.79**	.82**	–
KMO = 0.74, Bartlett’s Test = 959.44, df = 3, Sig. = 0.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (A) ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.89 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การสื่อสารที่ดี (Y1) กับการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม (Y3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุด คือ การสื่อสารที่ดี (Y1) กับการยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ (Y2) เมื่อพิจารณาค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ 0.74 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 959.44 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00, RMSEA=0.00

ภาพประกอบ 8 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (A)

จากภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (A) พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ .00 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.0 ที่องศาอิสระ 0 (χ^2 = 0.00; df =0; p = 0.00) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (A) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวบ่งชี้มีขนาดตั้งแต่ 0.45 ถึง 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ (Y2) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ การสื่อสารที่ดี (Y1) และการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม (Y3) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.54, 0.45 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร

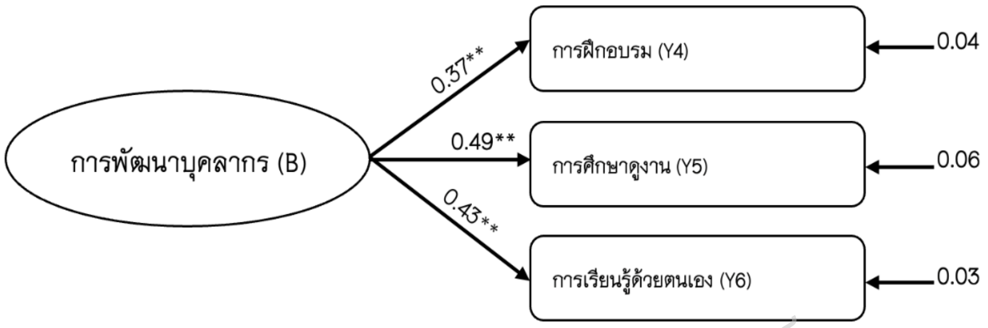
ตัวบ่งชี้	**Y4**	**Y5**	**Y6**
Y4	-		
Y5	.79**	-	
Y6	.83**	.82**	-
KMO = 0.76, Bartlett's Test = 831.74, df = 3, Sig. = 0.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (B) ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.83 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การศึกษาดูงาน (Y5) กับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y6) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุดคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y6) กับการฝึกอบรม (Y4) เมื่อพิจารณาค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ 0.76 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 831.74 มีนัยสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00, RMSEA=0.00

ภาพประกอบ 9 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (B)

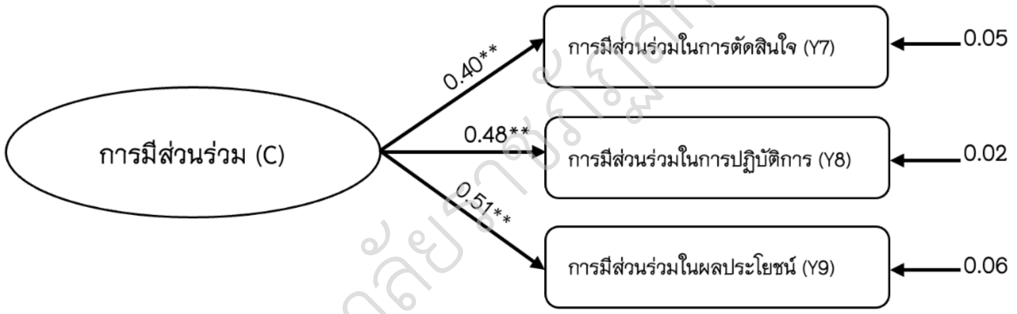
จากภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (B) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ .00 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.0 ที่องศาอิสระ 0 (χ^2 = 0.00; df =0; p = 0.00) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 /df) มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร (B) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวบ่งชี้มีขนาดตั้งแต่ 0.37 ถึง 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวบ่งชี้การศึกษาดูงาน (Y5) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.49 รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y6) และการฝึกอบรม (Y4) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43, 0.37 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C)

ตัวบ่งชี้	Y7	Y8	Y9
Y7	–		
Y8	.83**	–	
Y9	.78**	.86**	–
KMO = 0.753, Bartlett's Test = 898.78, df = 3, Sig. = 0.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C) ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.78 ถึง 0.86 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Y8) กับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Y9) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y7) กับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Y9) เมื่อพิจารณาค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ 0.75 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 898.78 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00, RMSEA=0.00

ภาพประกอบ 10 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C)

จากภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ .00 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.0 ที่องศาอิสระ 0 (χ^2= 0.00; df =0; p = 0.00) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวบ่งชี้มีขนาดตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โดยองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Y9) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.51 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Y8) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y7) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48, 0.40 ตามลำดับ

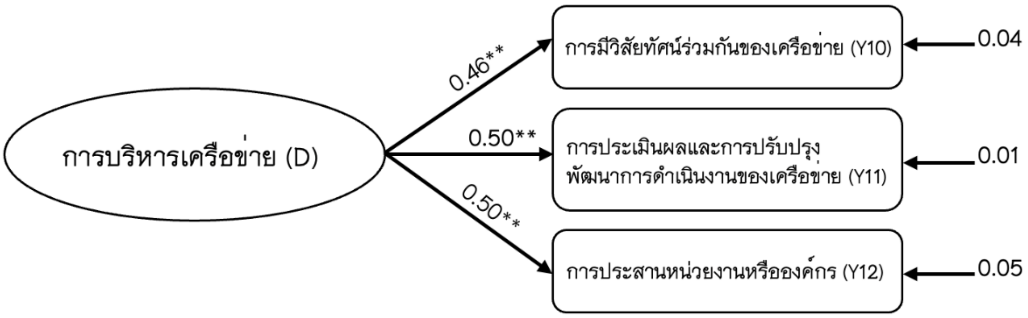
ตาราง 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบการบริหารเครือข่าย (D)

ตัวบ่งชี้	Y10	Y11	Y12
Y10	–		
Y11	.89**	–	
Y12	.82**	.89**	–
KMO = 0.751, Bartlett's Test = 1090.23, df = 3, Sig. = 0.00			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบการบริหารเครือข่าย (D) ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.82 ถึง 0.89 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย (Y11) กับการประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย (Y10) กับการประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12) เมื่อพิจารณาค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy มีค่าเท่ากับ 0.751 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1090.23 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



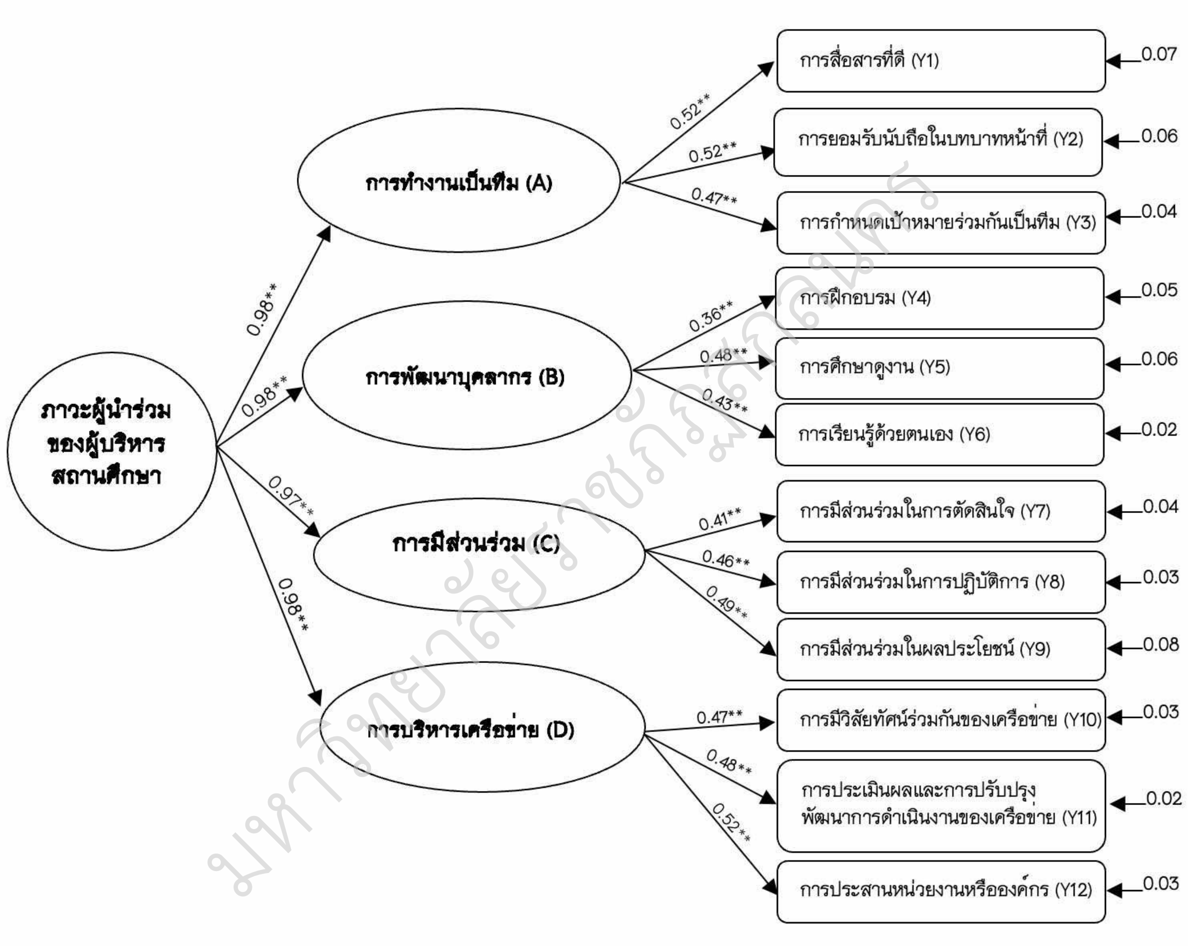
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 11 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบ
การบริหารเครือข่าย (D)

จากภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการบริหารเครือข่าย (D) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ .00 ซึ่งค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.0 ที่องศาอิสระ 0 (χ^2= 0.00; df =0; p = 0.00) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการบริหารเครือข่าย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวบ่งชี้มีขนาดตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย (Y11) และการประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.50 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย (Y10) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46

2.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ดังภาพประกอบ 12



Chi-Square = 18.00, df = 25, p-value = 0.84, RMSEA = 0.000

ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	FS
	b(SE)	β			
ตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ จำแนกรายองค์ประกอบ					
<u>องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (A)</u>					
การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง (Y1)	.52**	.89**	<-->	0.79	.21
การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ (Y2)	.52**(.02)	.91**	32.25	0.82	.26
การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม (Y3)	.47**(.02)	.91**	25.32	0.83	.51
<u>องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (B)</u>					
การฝึกอบรม (Y4)	.36**	.86**	<-->	0.73	.22
การศึกษาดูงาน (Y5)	.48**(.02)	.89**	24.17	0.79	.32
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y6)	.43**(.02)	.94**	25.75	0.89	.68
<u>องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C)</u>					
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y7)	.41**	.91**	<-->	0.82	.51
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Y8)	.46**(.02)	.93**	28.67	0.86	.57
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Y9)	.49**(.02)	.87**	24.27	0.76	.14
<u>องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย (D)</u>					
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย (Y10)	.47**	.93**	<-->	0.87	.75
การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย (Y11)	.48**(.01)	.95**	35.19	0.91	.45
การประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12)	.52**(.02)	.94**	28.82	0.89	.67
ตัวแปรแฝง/องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ					
การทำงานเป็นทีม (A)	.98**(.05)	.98**	20.42	0.96	-
การพัฒนาบุคลากร (B)	.98**(.05)	.98**	19.33	0.97	-
การมีส่วนร่วม (C)	.97**(.05)	.97**	21.00	0.95	-
การบริหารเครือข่าย (D)	.98**(.04)	.98**	21.99	0.96	-
Chi-Square = 18.00, df = 25, p-value = 0.84, RMSEA = 0.000, RMR = 0.0097, GFI = 0.99, AGFI=0.97					
KMO = 0.957, Bartlett's Test = 6032.959, df = 66, p-value = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

<--> ไม่รายงานค่า t และ SE เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameter)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 25 และภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ โดยพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จาก ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 18.00 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.84 ที่องศาอิสระ 25 (χ^2= 18.00; df = 32; p = 0.842) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.07 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่ารากกำลังสองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0097 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .015 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เพราะมีค่าน้อยกว่า .05 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เพราะมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่กล่าวมาเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเมื่อพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวกมีขนาดตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.52

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (A) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง (Y1) และ การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ (Y2) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม (Y3) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.47

องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (B) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การศึกษาดูงาน (Y5) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.48 รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y6) และการฝึกอบรม (Y4) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.43, 0.36 ตามลำดับ

องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Y9) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.49 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Y8) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y7) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.46, 0.41 ตามลำดับ

องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย (D) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.52 รองลงมา

คือ การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย (Y11) และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย (Y10) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.48, 0.47 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.97 ถึง 0.98 ซึ่งใกล้เคียงกัน โดยองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (A), องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (B) และองค์ประกอบการบริหารเครือข่าย (D) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 เท่ากัน รองลงมา คือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (C) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง	4.80	0.44	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้	5.00	0.00	มากที่สุด
4	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.60	0.54	มากที่สุด
5	แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้และปฏิบัติได้	4.80	0.44	มากที่สุด
6	แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	4.40	0.89	มาก
7	แบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.80	0.47	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า การใช้คู่มือตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ ยกเว้น แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง และแบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปวัดได้ถูกต้อง ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.89)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตารางสังเคราะห์ และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง เป็น ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 349 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 66 คน และครู จำนวน 283 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามลำดับต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.199, S.D. = 0.810) มี 3 ตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัวบ่งชี้การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง ($\overline{X}$= 4.26, S.D. = 0.81) ตัวบ่งชี้การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ ($\overline{X}$= 4.23, S.D. = 0.85) และตัวบ่งชี้การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม ($\overline{X}$= 4.13, S.D. = 0.83)

2.2 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัวบ่งชี้การฝึกอบรม ($\overline{X}$= 4.16, S.D. = 0.84) ตัวบ่งชี้การศึกษาดูงาน ($\overline{X}$= 4.15, S.D.= 0.85) และตัวบ่งชี้การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\overline{X}$= 4.13, S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.15, S.D. = 0.83)

2.3 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบมี 3 ตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$= 4.15, S.D. = 0.89) ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ($\overline{X}$= 4.13, S.D. = 0.90) ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในในผลประโยชน์ ($\overline{X}$= 4.09, S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.126, S.D. = 0.878)

2.4 องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบ มี 3 ตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.90) ตัวบ่งชี้การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.89) ตัวบ่งชี้การประสานหน่วยงานหรือองค์กร ($\bar{X}$= 4.09, S.D. = 0.92) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.14, S.D. = 0.87)

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi – square : χ^2) ค่า df เท่ากับ 23 ค่า p เท่ากับ 0.89927 ค่า GFI เท่ากับ 0.98 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 12 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.52 จึงสรุปว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ ยกเว้น แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้และแบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.89)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้มาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฏี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ W.K.Kellogg (2007, หน้า 3) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (Collective Leadership) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จักชุมชนหรือองค์กร 2) การสร้างทีมที่เข้มแข็ง 3) การพัฒนาบุคคล และ 4) การสร้างการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Leithwood, K., & Mascall, B. (2008, หน้า 101) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำร่วมในระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา: ด้วยโมเดล 4 ประการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความรับผิดชอบ 2) การแบ่งหน้าที่และบทบาท 3) การสร้างทีมงาน 4) การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง และอุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 154) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) การรู้จักชุมชนหรือองค์กร 3) การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง 4) การพัฒนาปัจเจกบุคคล

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วม และการบริหารเครือข่ายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกรอบแนวคิดการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฏี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้คำนึงถึงการนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาถึงผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60–1.00 แล้วผู้วิจัยทำแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .987 จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังกล่าวจนได้ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ Nardo, et al. (2005); Blank (1993); Burstein, Oakes, and Guiton. (1992); Johnstone. (1981) (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบ คุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการทำงานเป็นทีม(A) การพัฒนาบุคลากร(B) และการบริหารเครือข่าย(D) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ซึ่งเท่ากันทั้ง 3 องค์ประกอบ และการมีส่วนร่วม(C) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าน้ำหนักใกล้เคียงกันมาก แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และการบริหารเครือข่าย เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ปัจจุบันการทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำร่วม โดยเฉพาะในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งการทำงานเป็นทีมไม่เพียงแค่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร แต่ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการรับมือกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรสื่อสารที่ดี ยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ และทำให้ทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 20) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภาวะผู้นำร่วมในสถานศึกษา การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรในองค์กรและผู้บริหารมีโอกาสเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดี และเติบโตในด้านวิชาการและการบริหารงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร การพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยช่วยให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่แห่งวงการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน (2551, หน้า 52) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานนั้น ๆ และการบริหารเครือข่ายถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมยุคดิจิทัล โดยผู้บริหารและบุคลากรควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย และร่วมประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ประสานหน่วยงานหรือองค์กรสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน ภาคีเครือข่าย หน่วยงานหรือองค์กรภายนอก เช่น หน่วยงานรัฐและองค์กรเอกชน เป็นต้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรและเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา อีกทั้งยังช่วยเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และเพิ่มโอกาสในการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือภายนอกอีกด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระศักดิ์ สร้อยคำ (2561, หน้า 24) ที่พบว่า การบริหารเครือข่ายเป็นการที่หน่วยงานตั้งแต่ 2 หน่วยงานขึ้นไปมีการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผน การแบ่งปัน และการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2.2.1 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม มี 3 ตัวบ่งชี้ เรียงค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสารที่ดี (Y1) และการยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ (Y2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม (Y3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.47 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดี และการยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารที่ดีเป็นการสื่อสารที่ไม่เพียงแค่การส่งข้อมูล แต่ยังเกี่ยวข้องกับการรับฟังความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น และการสื่อสารที่โปร่งใส ซึ่งช่วยให้ทุกคนในทีมมีความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กรต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดปัญหาความไม่เข้าใจในกระบวนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 22) ที่พบว่าการติดต่อสื่อสารเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบังบุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงานประสบ ความสำเร็จเปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณี ที่มีความ คิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

นอกจากนี้การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ยังเป็นเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญไม่ต่างกัน เนื่องจากการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู การให้ความเคารพในบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน ช่วยให้ทุกฝ่ายรู้สึกมีคุณค่าและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่โดยไม่รู้สึกขัดแย้งหรือท้าทายอำนาจของกันและกันจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมกันดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในระบบการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 35) ที่พบว่าการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ บทบาท หน้าที่ ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เคารพบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ รับฟังและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา

2.2.2 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร มี 3 ตัวบ่งชี้ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การศึกษาดูงาน (Y5) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y6) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.43 และการฝึกอบรม (Y4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.36 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาดูงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสให้ผู้บริหารและบุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง แนวการปฏิบัติที่ดีในองค์กรอื่น ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้จากตัวอย่างที่ดีจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างความมั่นใจในการดำเนินงานในรูปแบบภาวะผู้นำร่วมที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่ การศึกษาดูงานจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรการศึกษาไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพในระยะยาว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2553, หน้า 30) ที่พบว่าการศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนา ได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

2.2.3 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Y9) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Y8) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.46 และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Y7) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นลำดับแรก เนื่องจากการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ช่วยสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู ทั้งนี้ไม่จำกัดเพียงแค่ผลตอบแทนทางการเงิน แต่รวมถึงการได้รับความเคารพ การยอมรับ และการเห็นคุณค่าจากการทำงานร่วมกัน การทำให้ผู้บริหารและครูรู้สึกว่าผลลัพธ์ที่ได้มาจากความพยายามร่วมกันเป็นสิ่งที่มีค่า จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในรูปแบบภาวะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้นำร่วม ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถพัฒนาองค์กรการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย ก๊กผล (2552, หน้า 12) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เป็นการที่ประชาชนหรือบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนหรือองค์กรแล้วได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งอาจไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงิน หรือวัตถุสิ่งของ แต่อาจจะเป็นความสุขสบาย ความพอใจในสภาพของความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ได้

2.2.4 องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย มี 3 ตัวบ่งชี้ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประสานหน่วยงานหรือองค์กร (Y12) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย (Y11) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย (Y10) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.47 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับการประสานหน่วยงานหรือองค์กรอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งและการประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกไม่เพียงแต่เสริมสร้างความร่วมมือแสวงหาทรัพยากรและการสนับสนุนที่สำคัญให้กับสถานศึกษา แต่ยังช่วยสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างยั่งยืน การประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญหรือทรัพยากรที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษา จะช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในรูปแบบภาวะผู้นำร่วม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จขององค์กรการศึกษาในระยะยาว ดังนั้นการประสานหน่วยงานหรือองค์กรจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมให้แข็งแกร่งขึ้น และช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2553, หน้า 1) ที่พบว่าการประสานงานเป็นการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ผลการพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัลลังก์ มะเจี่ยว (2565, หน้า 196) ที่กล่าวว่าคู่มือที่ดีจะต้องมีรายละเอียดต่าง ๆ และประกอบด้วย คำนำ สารบัญ วัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือ รายละเอียดตัวบ่งชี้ วัตถุประสงค์การประเมินและเกณฑ์การประเมิน และสอดคล้องกับ นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 164) ที่กล่าวว่าคู่มือควรมีองค์ประกอบให้เหมาะสมกับชนิดหรือประเภทของคู่มือนั้น ๆ ได้แก่ คำชี้แจง วัตถุประสงค์ของคู่มือ ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และร่องรอยประเด็นการพิจารณาการประเมินแต่ละตัวบ่งชี้ แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้ สรุปผลการประเมินและการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบและพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปพัฒนารูปแบบหรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานยิ่งขึ้น

2.2 ควรนำตัวบ่งชี้ที่พบไปใช้ในการสร้างแบบประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองและได้สารสนเทศในการพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กชพร นาคทัศน์. (2565) *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

กนกวรรณ ศิรินิมิตกุล. (2553). *การพัฒนาคู่มือการควบคุมคุณภาพสินค้าบริษัทเจเนซิส แอสโซ ซีเอท จำกัด.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กมลชนก ศรีวรรณา. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กรมที่ดิน. (2545). *การศึกษาดูงาน. กองฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาไทย

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

กิตติยา สุขเกษม. (2565) *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

กิตติศักดิ์ บุณรังศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์การ และกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.

กุลธิดา กุลทรัพยศักดิ์. (2557). *กลยุทธการติดต่อสื่อสารขององคการและผลการดำเนินงาน : หลักฐานเชิงประจักษจากพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศักดิ์. (2545). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส

เกษม ศิริสุโชดม. (2550). *การประเมินผลโครงการ.* เอกสารประกอบการบรรยาย. กรุงเทพฯ: ศูนยประเมินผล สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ใกล้รุ่ง สุขวิญญาณ. (2552). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงเรียนวารีเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คัมภีร สุดแท. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์การ. *วารสารวิชาการแพรวา. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์,* (5)2, 2.

จิติมา วรรณศรี. (2557). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 16(4), 71–81.

จินดาพร นพนิยม. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินตวีร์ เกษมศุข. (2559). *หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรชาย นาบุญมี. (2552). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่.* การค้นคว้าอิสระ ส.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิระศักดิ์ สร้อยคำ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จิราภรณ์ เชื้ออู่ทรัพย์. (2553). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.* การค้นคว้าอิสระ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ฉลวย ม่วงพรวน. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเรียนด้วยตนเองด้วยกิจกรรมการรู้คิดในการอ่านภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์. (2549). ความต้องในการศึกษาต่อและการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* 25(2), 26-36.

ชัยอานนท์ แก้วเงิน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2553). *การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนการพัฒนาขององค์กรประชาชน.* กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ญาตา กรุณากร. (2558). *การพัฒนาตัวบงชี้พฤติกรรมภาวะผูนำเชิงจริยธรรม ของผูบริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐณิชา เทศบุตร และธัชชัย จิตรนันท์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 14(1), 97-111.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐภูมิ นะราหนองแวง. (2567). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2551). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน.* นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า

ทวีศักดิ์ สูทกวาทิน. (2551). *การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน.* กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจรายวัน.

ทองอินทร์ อุบลชัย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธารินี สุรัตพิพิธ และชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2563). ตัวแปรในการสร้างภาวะผู้นำร่วมในการบริหารกิจการเพื่อสังคมในองค์กรไทย. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,* 12(2), 146–171.

ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระชัย ช่วงบุญศรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค. *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช.* 27(1).

นนทพัฒน์ โพธี. (2564). *การปรับปรุงพัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน.* เข้าถึงได้จาก https://seminardd.com/s/61580. 9 เมษายน 2564.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นพรัตน์ อภิวิมลลักษณ์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิภาพร แสนเมือง. (2557). *การพัฒนาตัวบงชี้ภาวะผูนำเชิงรุกของผูบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). *แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย

นิศา ชูโต. (2551). *การวิจัยเชิงคุณภาพ.* (พิมพครั้งที่4). กรุงเทพฯ: พริ้นโพร.

เนตรพัณณา ยาวิราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

__________. (2555). วินัยในตนเองและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง. *วารสารการวัดผล การศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 17(1), 3-15.

__________. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน

บุษบา เคะนะอ่อน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปฐมสุข สีลาดเลา. (2558). *การศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ปัทมา จันทวิมล. (2556). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสมรรถการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากร.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เข้าถึงได้จาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/ 6 ตุลาคม 2564.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุภา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). *องค์การและการจัดองค์การ.* กรุงเทพฯ: สถานันราชภัฏสวนดุสิต.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ คม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ ด.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์ (2559). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). *การพัฒนาการทำงานเปนทีม ของโรงเรียนกลุมเกาะแกว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

ภคปภา นาถะพินธุ. (2562). *การประสานงาน ปัจจัย เทคนิค ปัญหา ประโยชน์ที่ต้องทำ.* เอกสารประกอบการบรรยาย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

ภราดร เขมะกนก และสุชาดา นันทะไชย. (2556). *บทความภาวะผู้นำร่วม มิติใหม่ทางการศึกษาที่ควรพิจารณา.* เข้าถึงได้จาก http://eded.edu.ku.ac.th/V02/Flash/edu.Eke/Process_Doc/001/P03.pdf. 14 ตุลาคม 2563.

ภัคพล อนุรักษเลขา. (2558). *การพัฒนาตัวบงชี้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล.* วิทยานิพนธ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกลา เจาคุณทหารลาดกระบัง.

ภัทรพลสุดเดือน. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าชายเลน : ศึกษากรณีตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัทราภรณ์ หลอดเหลา. (2565). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มรุต ก้องวิริยะไพศาล. (2549). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มังกรแกว ดรุณศิลป. (2557). *การพัฒนาตัวบงชี้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพในชุมชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ ศษ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยลงขลานครินทร.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: หาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยงจิตร สัพโส. (2561). *การพัฒนาตัวบงชี้การบริหารกิจการที่ดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุทธนา ไชยราช. (2567). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ยุพิน อินธิแสง. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.* วิทยานิพนธ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เยาวภา อุส่าห์ฤทธิ์. (2547). *คู่มือครูการดำเนินงานตามระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียน ประสาทรัฐประชากิจ.* สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รสพร ทองธรรมจินดา. (2554). *การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

รัฐนันท์ กุณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academic,* 6(2); 31 – 44.

รัตกันฑ์ ฤทธิ์เจริญ. (2553). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* การค้นคว้าแบบอิสระ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนา เชาว์ปรีชา. (2553). *การพัฒนาระบบบริหารเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการ บริการแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์.* กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการบริหารหารศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครูศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2553). *เทคนิคการประสานงาน.* เอกสารความรู้ สดร. ลำดับที่ 18/ปีงบประมาณ 2553. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556.* กรุงเทพฯ: นานมบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรวดี จันทร์รัศมีโชติ และสมโภชน์ อเนกสุข. (2558). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการประยุกต์ทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึมสู่การเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,* 14(1), 14–27.

ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณสิริ ธุระแพง. (2564). *การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้า และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูป อาหาร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร

วราพงษ ภูเมฆ. (2558). *การพัฒนาตัวบงชี้สมรรถนะสำคัญของผูเรียนดานความสามารถในการใชทักษะชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปที่ 6.* วิทยานิพนธ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วัชรากร ชวดกลางลา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชราภรณ ทีสุกะ (2557). *การพัฒนาตัวบงชี้กรบริหารเชิงกลยุทธของผูบริหารการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555). *การพัฒนาตัวบงชี้ภาวะผูนำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัลลี ยามสุข. (2558). *ผลการใช้จิตศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตพัฒนา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์

วิชัย แสงศรี. (2552). การศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาในเขตชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิชัย ภู่โยธิน. (2554). *การปกครองท้องถิ่นของไทย ม.4 – ม.6.* กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.

ฐีระเชษฐ ฮาดวิเศษ. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2557). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร ตันติยมาศ. (2550). *รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมคิด บางโม. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์ จำกัด.

สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21. วารสาร*บัณฑิตศึกษา,* 7(1), 6–7.

ส่องแสง อัยวรรณ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สัมพันธ์ ภู่ไพบูลย์. (2540). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา.* สำนักงาน ก.ค.ศ.: กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล และอุสา สุทธิสาคร (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้นำตามแนวคิดคติรวมหมู่ของผู้นำชุมชนที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(14), 114–123.

สิทธิพันธ์ อินทร์เพ็ญ. (2564). *การพัฒนาคุณภาพงานและการปรับปรุงกระบวนงาน.* เข้าถึงได้จาก http://qcc.egat.co.th/docs/qcc57/articles/qcc57-article-018.pdf. 9 เมษายน 2564.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิริกร ประสบสุข. (2555). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนการเรียนรูเพิ่มเติม สำหรับครู ระดับมัธยมศึกษาตอนตน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ ศษ.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สุชาติ พันธ์ก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ : ภาวะความเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพลส (1989) จำกัด.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุพักตร์ พิบูลย์. (2549) *การขับเคลื่อนแนวคิด "ห้องเรียนคุณภาพ" สู่การปฏิบัติ.* เข้าถึงได้จาก http://www.neo-2.net/attachments/744_08.doc

สุภัคณวี เอี่ยมสำอาง. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภัทรา ปิณฑะแพทย์. (2553). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.* เข้าถึงได้จาก http://www.supatta.haysamy.com/leasershipandteamwork.html

เสนาะ ติเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไสว พลพุทธา. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผูริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุชิต พันธ์กง. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิชัย กรมเมือง. (2553). รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.* 5(1).

อมรรัตน สิงโต. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเปนทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. 82.* วิทยานิพนธ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรทัย ก๊กผล และฉัตรระวี กิติโยดม. (2555). *บทวิเคราะห์ร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อรทัย สุวรรณมณี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: หาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อรพินท์ สพโชคชัย. (2550). *การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ

อริยาพร โทรัตน (2560). *การพัฒนาตัวบงชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนตน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริยาพร โทรัตน (2560). *การพัฒนาตัวบงชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนตน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อัจฉรา สโรบล. (2553). *กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโครงการพัฒนา.* สาขาวิชาบ้านและชุมชน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง และอุไร สุทธิแย้ม (2565). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารปัญญา,* 29(1), 60-69.

อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาทิตย์ ศรีมงคล. (2550). *การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการดา เนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* ภาคนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Strategic Human Resource Development.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

ไอรินทร์ ดอนแหยม. (2556). *การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.*วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Caviglia-Harris, J., K. E. Hodges, B. Helmuth, E. M. Bennett, K. Galvin, M. Krebs, K. Lips, M. Lowman, L. A. Schulte, and E. A. G.Schuur. 2021. The six dimensions of collective leadership that advance sustainability objectives: rethinking what it means to be anacademic leader. *Ecology and Society.* 26(3), 9.

Chapin, F.S. (1997). *Social Pariticipation and Social Intelligence. In Hanndbook of Research Designate Social Measurement.* New York: longman.

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design. Implementation, and Evaiution.* New York : The Rural Development Community Center for International Studies, Cornell University.

Cohen, John M and Norman T Uphoff. (1977). "*Participation's Place in Rural Develop: Seeking clarity Through Specificity".* World Development. 1977.

Cohen, S.G., Ledford, G.E. and Spreitzer, G.M., (1996). *Employee involvement ; Studies; self-directed work teams; Effectiveness; Models; Teamwork.* New York: Sage publications, Inc

Hanson, D. K. (2003). *An index to measure trainers' attitudes about conducting training evaluations.* (Doctoral Dessertation). Idaho state university.

Knowles, M.S. (1975). *Self-directed learning : A Guide for Learners and Teachers.* Chicago: Association Press.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement,* 30(3), 607-610.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Leithwood, K., & Mascall, B. (2008). Collective leadership at the school and district level: Four models, more questions. *Leadership and Policy in Schools,* 7(4), 449-491.

Likert, R. (1961). *New Pattern of Management.* New York: McGraw-Hill.

McCloskey, J.C.,& Maas, M. (1998). "Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential". *Nursing Outlook.* 46(4): 157-163

Nina, S. (2018). *Drag and draw : Andy Warhol the Unknown Fifties.* Munich: Hirmer.

Romig, D.A. (1996). *Break through teamwork: Outstanding result structured teamwork.* Chicago, IL: Irwin.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline :The art and practice of the learning organization.* London : Century Press.

Shermon. (2004). *Ganesd, Competency Based Hrm : A Strategic Resource for Competency Mapping Assessment and Development Centers. New Delhi : Tata McGraw Hill. Publication. training evaluations.* (Doctoral Dessertation). Idaho state university. teacher sa eladers of onieducat change. Retrieved December 17, 2017,

W.K.Kellogg foundation. (2007). *The Collective leadership.* framework. สืบค้นจาก http://www.ethicalleadership.org/uploads/2/6/26265761/collective_leadership_framework_workbook.pdf.

Wheatly, Margaret J. Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world. 2nd ed. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1999.

William Erwin. (1976). *Participation Management : Concept Theory and Implementation.* Atlanta G. : Georgia State University.

Woodcock, M. (1986). *Team development manual.* (2nd ed.). England: Gower Publishing.

________. (1989). *Team development manual. Worcester: Billing and Sons.* Woodcock, M., and Francis, D. (1994). Teams in the workplace : Organizational effectiveness. Hampshire: Brookfield.

Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Team Building Strategy.* Hampshire : Gower.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๗

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

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๗

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

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางภาณุมาส ธรรมถาวรสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๗

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

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน ดร.สรญา วัชรสังกาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๗

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

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางวรวรรณ วัชรเสถียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๗

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

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เรียน นางสาวณัฏฐชนุตตร โคตรคำหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปิยะนันท์ ธิโสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ขวัญใจ วงษ์สุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุหห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๑

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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพรทิพย์ สินธนันชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฎฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฎฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวาริชภูมิพิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเล่า (ประชานุเคราะห์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเล่า (ประชานุเคราะห์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองดินดำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเตียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหวาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๗

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

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแป้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๕

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

๘ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.พลชัย ชุมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วินิต พิชพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วิจิตรา สำแดงไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๖

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

๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สนทยา หลักทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๒๔๖ ๖๑๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.นวพร วรรณทอง	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.สรญา วัชระสังกาศ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาลเนิ้ง วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. นางภาณุมาศ ธรรมถาวรสกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหวาย วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นางวรวรรณ วัชรเสถียร	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางสาวณัฏฐชนุตตร โคตรคำหาร	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความสอดคล้องข้อคำถาม สำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.ขวัญใจ วงษ์สุวรรณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำชนดงต้อง วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ดร.ปิยะนันท์ ธิโสภา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ่อน (คุรุราษฎร์สามัคคี) วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. นางพรทิพย์ สินธนันชัย	ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.พลชัย ชุมปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
3. ดร.วิจิตรา สำแดงไชย	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกดินแดง วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
4. ดร.วินิต พิชพันธ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงโน วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2
5. ดร.สนธยา หลักทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**1. แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา**

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบการวิจัย

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Development of Collective Leadership Indicators of School Administrators under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2

ข้อมูลผู้วิจัย

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-1246-6196 E-mail: Themeening.j@gmail.com

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดเป็นคำถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ฯ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ...สกุล.......................................

2. สถานที่ทำงาน...

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ศึกษานิเทศก์

☐ ครู

4. ประสบการณ์/ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ สูงกว่า 20 ปี

☐ ชำนาญการพิเศษ

☐ เชี่ยวชาญ

☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ รองศาสตราจารย์

5. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี สาขา...

☐ ปริญญาโท สาขา...

☐ ปริญญาเอก สาขา...

☐ อื่น ๆ (ระบุ)...

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา : *ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา* หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานทีมที่มีการผลัดเปลี่ยนบทบาทของการเป็นผู้นำและผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือบริบทของงาน โดยสามารถสื่อสารเป้าหมายของทีมและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของคนในทีม สามารถพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือให้บุคลากรได้เรียนรู้ตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและรับผลของการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถสร้างเครือข่าย โดยประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้การบริหารภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรอย่างชัดเจน จริงใจ เปิดเผย รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีมส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนให้ทีมสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ตั้งไว้						
1.1	การสื่อสารที่ดี					
1.2	การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม					
1.3	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม					
2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สามารถใช้ในการบริหารงานองค์กรด้วยวิธีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความชำนาญในการบริหารงาน ส่งเสริมการศึกษาดูงานองค์กรภายนอก เพื่อให้เห็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัย						
2.1	การฝึกอบรม					
2.2	การศึกษาดูงาน					
2.3	การเรียนรู้ด้วยตนเอง					
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนวคิด กำหนดรายละเอียดของการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยให้เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ประสานงานในกิจกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยกำหนดสัดส่วนหรือผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร						
3.1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3.2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ					

ข้อ	ตัวบ่งชี้การบริหารภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม 5	4	3	2	1
3.3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์					
4. การบริหารเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดประสิทธิภาพและมองเห็นจุดหมายในการดำเนินงาน อีกทั้งประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย โดยมีการวัดผลและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และสามารถประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้เครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้						
4.1	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย					
4.2	การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย					
4.3	การประสานหน่วยงานหรือองค์กร					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

....

....

....

....

....

....

ขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Development of Collective Leadership Indicators of School Administrators under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2

ข้อมูลผู้วิจัย

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-1246-6196 E-mail: Themeening.j@gmail.com

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ตามพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

4. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1, 0 หรือ –1 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน –1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

หากท่านเห็นว่าข้อใดควรปรับปรุงแก้ไข ขอความกรุณาได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความชัดเจนและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่งตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ศึกษานิเทศก์
- ☐ ครู

4. ประสบการณ์/ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ

- ☐ 5 – 10 ปี
- ☐ 11 – 15 ปี
- ☐ 16 – 20 ปี
- ☐ สูงกว่า 20 ปี
- ☐ ชำนาญการพิเศษ
- ☐ เชี่ยวชาญ
- ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ☐ รองศาสตราจารย

5. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี สาขา...
- ☐ ปริญญาโท สาขา...
- ☐ ปริญญาเอก สาขา...
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ)..

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		–1	0	+1	
0	ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลและปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจน			✓	
00	ผู้บริหารและทีมงานมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน		✓		

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามแน่ใจว่าข้อความข้างต้น (ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลและปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจน) แน่ใจว่าข้อความเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า (ผู้บริหารและทีมงานมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน) ไม่แน่ใจว่าข้อความข้างต้นเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง

ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานทีมที่มีการผลัดเปลี่ยนบทบาทของการเป็นผู้นำและผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือบริบทของงาน โดยสามารถสื่อสารเป้าหมายของทีมและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของคนในทีม สามารถพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือให้บุคลากรได้เรียนรู้ตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและรับผลของการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถสร้างเครือข่าย โดยประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรอย่างชัดเจน จริงใจ เปิดเผย รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีมส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนให้ทีมสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ตั้งไว้

1.1 **การสื่อสารที่ดี หมายถึง** ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารข้อมูลหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา สนับสนุนให้บุคลากรกล้าสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย สามารถให้ข้อมูลและตอบข้อสงสัยบุคลากร พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้

ข้อ	องค์ประกอบการสื่อสารที่ดี	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
1	ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูล ปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาระหว่างทีมงาน				
2	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน หรือช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ				
3	ผู้บริหารสามารถตอบข้อสงสัยในงาน พร้อมที่จะให้ข้อมูลต่อทีมงาน				
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรกล้าสื่อสารกันอย่างเปิดเผย				
5	ผู้บริหารสามารถแสดงออกพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้				

1.2 การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองโดยมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกที่ประสบความสำเร็จ ให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน และให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร

ข้อ	องค์ประกอบการยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
6	ผู้บริหารยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่บุคลากรในองค์กร				
7	ผู้บริหารได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตนจากทีมและผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	องค์ประกอบการยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
8	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกในทีมเมื่อประสบความสำเร็จ				
9	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน				
10	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในองค์กร				
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง				

1.3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ร่วมออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม และสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ข้อ	องค์ประกอบการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร				
13	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน				
14	ผู้บริหารมีเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร				
15	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม				
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้				
17	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน				

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สามารถใช้ในการบริหารงานองค์กรด้วยวิธีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความชำนาญในการบริหารงาน ส่งเสริมการศึกษาดูงานองค์กรภายนอก เพื่อให้เห็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัย

2.1 การฝึกอบรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบโดยติดตามผลหลังการพัฒนา อีกทั้งกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	องค์ประกอบการฝึกอบรม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร				
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรนำความรู้ทักษะและเจตคติที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบ				
3	ผู้บริหารติดตามผลการใช้ความรู้ และทักษะที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรมของสมาชิก				
4	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 การศึกษาดูงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการศึกษาดูงาน ร่วมตั้งเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา

ข้อ	องค์ประกอบการศึกษาดูงาน	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
5	ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรร่วมกันจัดทำแผนการศึกษาดูงาน				
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน				
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย				
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น				
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา				

2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร ร่วมกันวางแผนกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร่วมประเมินผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร และสามารถนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้บริหารงานสถานศึกษา

ข้อ	องค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
10	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร				
11	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร				
12	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	องค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
13	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองตามที่ตั้งไว้				
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร				
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร				
16	ผู้บริหารนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้บริหารงานสถานศึกษา				

องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนวคิด กำหนดรายละเอียดของการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยให้เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ประสานงานในกิจกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยกำหนดสัดส่วนหรือผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน สามารถยกตัวอย่างสถานการณ์ให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจ และยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน อีกทั้งสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร

ข้อ	องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร				
2	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร				
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน				

ข้อ	องค์ประกอบการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
4	ผู้บริหารยกตัวอย่างสถานการณ์เพื่อให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา				
5	ผู้บริหารและบุคลากรสร้างความเข้าใจ และยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน				
6	ผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร				

3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้ มีการบริหารทรัพยากรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง พร้อมให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ข้อ	องค์ประกอบการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
7	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้				
8	ผู้บริหารและบุคลากรมีการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรร่วมกัน				
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน				
10	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้				
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง				
12	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน				
13	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน				

3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ โดยสร้างความ

เข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ มีความยินดีน้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ และมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

ข้อ	องค์ประกอบการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	−1	
14	ผู้บริหารสามารถบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ				
15	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ				
16	ผู้บริหารมีความยินดี น้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ				
17	ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดประสิทธิภาพและมองเห็นจุดหมายในการดำเนินงาน อีกทั้งประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย โดยมีการวัดผลและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และสามารถประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้เครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน โดยมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย สามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กร และมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่าย

ข้อ	**องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย**	**การพิจารณา**			**ข้อเสนอแนะ**
		+1	0	–1	
1	ผู้บริหารมีระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน				
3	ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย				
4	ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย				
5	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรในเครือข่าย				
6	ผู้บริหารมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่ายเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน				

4.2 การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน มีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร กำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน มีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย

ข้อ	**องค์ประกอบการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย**	**การพิจารณา**			**ข้อเสนอแนะ**
		+1	0	-1	
7	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน				
8	ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง				
9	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน				
10	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย				
11	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร				
12	ผู้บริหารกำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน				
13	ผู้บริหารมีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้				
14	ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 การประสานหน่วยงานหรือองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร สามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ โดยสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร และออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา

ข้อ	องค์ประกอบการประสานหน่วยงานหรือองค์กร	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	–1	
15	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร				
16	ผู้บริหารสามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ				
17	ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานหรือองค์กร				
18	ผู้บริหารมีรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ				
19	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร				
20	ผู้บริหารสามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร				
21	ผู้บริหารออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

....

....

....

ขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. แบบสอบถามประกอบการวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

ชื่อเรื่องงานวิจัย

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
Development of Collective Leadership Indicators of School Administrators under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2

ข้อมูลผู้วิจัย

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 06-1246-6196 E-mail: Themeening.j@gmail.com

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของท่าน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

4. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น โดยระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครู

2. ประสบการณ์

☐ 5 – 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลาง ☐ ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 การทำงานเป็นทีม

1.2 การพัฒนาบุคลากร

1.3 การมีส่วนร่วม

1.4 การบริหารเครือข่าย

ตัวอย่าง

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลและปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลและปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับ มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม						
1.1 การสื่อสารที่ดี						
1	ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูล ปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาระหว่างทีมงาน					
2	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน หรือช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ					
3	ผู้บริหารสามารถตอบข้อสงสัยในงาน พร้อมที่จะให้ข้อมูลต่อทีมงาน					
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรกล้าสื่อสารกันอย่างเปิดเผย					
5	ผู้บริหารสามารถแสดงออกพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้					
1.2 การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม						
6	ผู้บริหารยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่บุคลากรในองค์กร					
7	ผู้บริหารได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตนจากทีมและผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกในทีมเมื่อประสบความสำเร็จ					
9	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน					
10	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในองค์กร					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม						
1.3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม						
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมายทิศทางการดำเนินงานขององค์กร					
13	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน					
14	ผู้บริหารมีเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร					
15	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
17	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน					
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร						
2.1 การฝึกอบรม						
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบ					
20	ผู้บริหารติดตามผลการใช้ความรู้ และทักษะที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรมของสมาชิก					
21	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร						
2.2 การศึกษาดูงาน						
22	ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรร่วมกันจัดทำแผนการศึกษาดูงาน					
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา					
2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง						
27	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร					
28	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร					
29	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร					
30	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองตามที่ตั้งไว้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร						
2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง						
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร					
33	ผู้บริหารนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้บริหารงานสถานศึกษา					
องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม						
3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
34	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร					
35	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร					
36	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน					
37	ผู้บริหารยกตัวอย่างสถานการณ์เพื่อให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา					
38	ผู้บริหารและบุคลากรสร้างความเข้าใจ และยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน					
39	ผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม						
3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ						
40	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้					
41	ผู้บริหารและบุคลากรมีการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรร่วมกัน					
42	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน					
43	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้					
44	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง					
45	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน					
46	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน					
3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์						
47	ผู้บริหารสามารถบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ					
48	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ					
49	ผู้บริหารมีความยินดี น้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม						
3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์						
50	ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน					
องค์ประกอบที่ 4 การบริหารเครือข่าย						
4.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย						
51	ผู้บริหารมีระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
52	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน					
53	ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย					
54	ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย					
55	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรในเครือข่าย					
56	ผู้บริหารมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่ายเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
4.2 การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย						
57	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน					
58	ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง					
59	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 4 การบริหารเครือข่าย						
4.2 การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย						
60	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย					
61	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร					
62	ผู้บริหารกำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน					
63	ผู้บริหารมีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					
64	ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย					
4.3 การประสานหน่วยงานหรือองค์กร						
65	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร					
66	ผู้บริหารสามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ					
67	ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานหรือองค์กร					
68	ผู้บริหารมีรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ					
69	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร					
70	ผู้บริหารสามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร					
71	ผู้บริหารออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของ
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประกอบการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่งตำแหน่ง

☐ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารการศึกษา

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ศึกษานิเทศก์

☐ ครู

4. ประสบการณ์/ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ

☐ 5 – 10 ปี ☐ ชำนาญการพิเศษ

☐ 11 – 15 ปี ☐ เชี่ยวชาญ

☐ 16 – 20 ปี ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ สูงกว่า 20 ปี ☐ รองศาสตราจารย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	คำชี้แจง						
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือ						
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้						
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ						
5	องค์ประกอบ รายละเอียดตัวบ่งชี้และการพิจารณาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา						
6	เกณฑ์การตัดสินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา						

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

....

....

....

....

ลงชื่อ..ผู้ประเมิน

(..)

ภาคผนวก ง

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือการใช้

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Manual on the use of Collective Leadership Indicators for School Administrator under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2

ประกอบการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้จัดทำ
นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา
นักศึกษาหลักสูตรคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (Collective Leadership) ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรหรือสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายหลากหลายรูปแบบ ซึ่งแนวคิดนี้เน้นการบริหารจัดการที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมและแบ่งปันความรับผิดชอบและอำนาจให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร รวมถึงบริหารงานและประสานงานเครือข่ายความรวมมือ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) โดยมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีบรรยากาศเชิงบวก ประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษา

คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สำคัญของภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (Collective Leadership) โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมและการบริหารงานสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป

จิรัฏฐ์ ไชยบุบผา
ผู้จัดทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
Manual on the Use of Collective Leadership Indicators for School Administrators under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 7 ประเด็น ดังนี้

1) คำชี้แจง
2) วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ
5) องค์ประกอบ รายละเอียดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
6) เกณฑ์การตัดสินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
7) แบบประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. คำชี้แจง

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นคู่มือแก่สถานศึกษาในการนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปใช้ในการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำร่วม (Collective Leadership)

2. วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จัดทำขึ้นให้โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นแนวทางการประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและ คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหาร จัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา

3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษาใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

3.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

3.5 กระทรวงศึกษาธิการใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ความเป็นมา แนวคิดของภาวะผู้นำร่วม (Collective Leadership)

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้เรียนในทุกระดับตั้งแต่อนุบาลจนถึงอุดมศึกษาเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทั้งความรู้วิชาการและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงนี้ โดยต้องพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทั้งใน

และนอกองค์กรร่วมมือกันปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน พัฒนาทักษะของครู และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการดำเนินงาน เพราะเป็นผู้ตัดสินใจ วางแผน และมอบหมายงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องมือสำคัญในการโน้มน้าวบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความร่วมมือในองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษา

ภาวะผู้นำร่วม (Collective Leadership) เป็นแนวทางการบริหารที่แบ่งปันความรับผิดชอบและอำนาจในทีม ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน แนวคิดนี้เน้นการพัฒนาทีมและบุคคล การสร้างเครือข่าย และการนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ภาวะผู้นำร่วมมีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มักมีการบริหารงานที่สนับสนุนภาวะผู้นำของทุกบุคคลในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำร่วมสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร และลดปัญหาความขัดแย้ง การทำงานแบบร่วมมือกันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่รวดเร็วและยั่งยืน รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับหนังสือ The Collective Leadership Framework ของ W.K.Kellogg Foundation 2007 เสนอกรอบแนวคิดภาวะผู้นำร่วม ได้แก่ การรู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) การพัฒนาบุคคล (Develop the individual) และการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564) พิจารณาเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย และได้กำหนดองค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการ

บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564, หน้า 4) ทั้งนี้ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดไว้ซึ่งล้วนแล้วแต่คาดหวังเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีภาวะผู้นำร่วมเกิดขึ้น เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

ดังนั้นการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำร่วมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสำเร็จของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ทั้งยังสอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนางานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในด้านการบริหารวิชาการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำร่วม(Collective Leadership) ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. นิยามองค์ประกอบ รายละเอียดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (น้ำหนักคะแนน 25 คะแนน)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารอย่างทั่วถึงกับบุคลากรอย่างชัดเจน จริงใจ เปิดเผย รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีมส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนให้ทีมสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ที่	ตัวบ่งชี้	จำนวนเกณฑ์การพิจารณา (ข้อ)	คะแนน
1	การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง	5 ข้อ	9 คะแนน
2	การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่	6 ข้อ	9 คะแนน
3	การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม	6 ข้อ	7 คะแนน

เกณฑ์การตัดสินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม

คะแนน	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
21 – 25	100	ดีเยี่ยม
16 – 20	80	ดีมาก
11 – 15	60	ดี
6 – 10	40	ปานกลาง
1 – 5	20	พอใช้
0	0	ปรับปรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง (น้ำหนักคะแนน 9 คะแนน)

คำอธิบาย การสื่อสารที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารข้อมูลหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา สนับสนุนให้บุคลากรกล้าสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย สามารถให้ข้อมูลและตอบข้อสงสัยบุคลากร พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
1.1 ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาระหว่างทีมงาน	1) ผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
	2) ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้แก้ไขหรือพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	
1.2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน หรือช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ	1) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
	2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการพัฒนาแนวทางในการทำงาน	1	
	3) ผู้บริหารให้การช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
1.3 ผู้บริหารสามารถตอบข้อสงสัยในงาน พร้อมที่จะให้ข้อมูลต่อทีมงาน	1) ผู้บริหารมีความสามารถในการตอบข้อสงสัยหรือคำถามที่เกี่ยวข้องกับงานของทีมงานอย่างรวดเร็วและชัดเจน โดยให้ข้อมูลที่จำเป็นและตรงประเด็นเพื่อช่วยให้ทีมงานมีความเข้าใจในงาน	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
	2) ผู้บริหารสามารถแสดงความพร้อมที่จะให้คำแนะนำเพิ่มเติมเมื่อทีมงานต้องการความช่วยเหลือหรือคำชี้แนะในด้านต่าง ๆ	1	
1.4 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรกล้าสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	1) ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะสื่อสารและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย โดยไม่กลัวผลกระทบหรือการตัดสินจากผู้อื่น ทั้งในด้านความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะหรือการแสดงความเห็น	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
	2) ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับเมื่อแสดงความคิดเห็น ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความร่วมมือที่ดีในทีม	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ (น้ำหนักคะแนน 9 คะแนน)

คำอธิบาย การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกที่ประสบความสำเร็จ ให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน และให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
2.1 ผู้บริหารยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่บุคลากรในองค์กร	1) ผู้บริหารมีความสามารถในการยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการแสดงความเคารพต่อความสามารถและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีม	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้องตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
	2) ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงออกและดำเนินงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งยอมรับในความหลากหลายของความคิดเห็นและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน	1	
2.2 ผู้บริหารได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตนจากทีมและผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	1) ผู้บริหารมีการได้รับการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของตนจากทีมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม โดยแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่เป็นที่ยอมรับในระดับองค์กร	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้องตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
	2) ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงานและผู้บังคับบัญชาในความสามารถในการนำทีมและการบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ด้วยความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากทั้งทีมและผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไ	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
2.3 ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกในทีมเมื่อประสบความสำเร็จ	ผู้บริหารมีการยกย่องและชมเชยสมาชิกในทีมเมื่อประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นในด้านผลการปฏิบัติงานหรือความพยายามในการพัฒนาตนเอง โดยการให้คำชื่นชมอย่างเหมาะสมและตรงเวลา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
	2) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการยอมรับและเคารพในความสำเร็จของผู้อื่นในทีม	1	
2.4 ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน	ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนแก่บุคลากรเมื่อพบปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน โดยการฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจปัญหา ก่อนที่จะให้คำแนะนำที่มีประโยชน์และตรงกับสถานการณ์ ผู้บริหารแนะนำแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจน พร้อมทั้งให้กำลังใจและแสดงถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเองหรือพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
2.5 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในองค์กร	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยการแสดงออกถึงความไว้วางใจในศักยภาพของทีมงานในการทำงานและตัดสินใจในหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และสนับสนุนให้บุคลากรเติบโตในบทบาทที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งให้โอกาสในการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในงานที่ทำ	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
2.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยการพิจารณาและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยังให้โอกาสในการพัฒนาและฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตในสายอาชีพและสามารถใช้ความถนัดในงานได้อย่างเต็มที่	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม (น้ำหนักคะแนน 7 คะแนน)

คำอธิบาย การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ร่วมออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม และสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
3.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กร	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
	2) ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากทีมงานและใช้ข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนความเห็นในการวางแผนและตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันขององค์กร	1	
3.2 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการระดมสมองจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเป้าหมายและทิศทางขององค์กร กำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและร่วมกันสร้างความมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
3.3 ผู้บริหารมีเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินความสำเร็จและข้อบกพร่องจากการทำงาน เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานในอนาคต อีกทั้งสนับสนุนการอภิปรายที่สร้างสรรค์และเปิดรับความคิดเห็นจากทีมงาน เพื่อให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาเป้าหมายขององค์กร	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
3.4 ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีมได้อย่างชัดเจน โดยการกำหนดและอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายรวมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพและเข้าใจถึงความสำคัญของการทำงานแต่ละภารกิจในการสนับสนุนเป้าหมายโดยรวม อีกทั้งยังคอยติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
3.5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบและกำหนดวิธีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการเปิดฟังความคิดเห็นและแนวคิดจากทุกฝ่ายเกี่ยวกับวิธีการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การยอมรับความสำเร็จ หรือการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อีกทั้งสนับสนุนให้ทีมงานมีบทบาทในการพัฒนากลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมา	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร
3.6 ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณที่จำเป็นในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการจัดสรรและจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทีมงานสามารถดำเนินการตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งยังคอยประเมินความต้องการด้านทรัพยากรและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายได้อย่างครบถ้วน	1	1) ข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บริหาร 2) ข้อมูลจากทีมงาน (Feedback) การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากทีมงานเกี่ยวกับการสื่อสารของผู้บริหาร 3) ตัวอย่างเอกสาร/ข้อความที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเนื้อหาการสื่อสาร 4) ผลลัพธ์ของการสื่อสารโดยพิจารณาว่าการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ตรงเป้าหมาย 5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ใช้สถานการณ์จำลองเพื่อประเมินการสื่อสารข้อมูลและปัญหา 6) ทัศนคติและวิธีการสื่อสารวิเคราะห์ท่าทีของผู้บริหารในการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร (น้ำหนักคะแนน 25 คะแนน)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สามารถใช้ในการบริหารงานองค์กรด้วยวิธีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความชำนาญในการบริหารงาน ส่งเสริมการศึกษาดูงานองค์กรภายนอก เพื่อให้เห็นตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ที่	ตัวบ่งชี้	จำนวนเกณฑ์การพิจารณา (ข้อ)	คะแนน
1	การฝึกอบรม	4 ข้อ	7 คะแนน
2	การศึกษาดูงาน	5 ข้อ	9 คะแนน
3	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	7 ข้อ	9 คะแนน

เกณฑ์การตัดสินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

คะแนน	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
21 – 25	100	ดีเยี่ยม
16 – 20	80	ดีมาก
11 – 15	60	ดี
6 – 10	40	ปานกลาง
1 – 5	20	พอใช้
0	0	ปรับปรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การฝึกอบรม (น้ำหนักคะแนน 7 คะแนน)

คำอธิบาย การฝึกอบรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบ โดยติดตามผลหลังการพัฒนา อีกทั้งกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
4.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1) นโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรหรือโครงการ เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร 2) ผู้บริหารสนับสนุนการจัดหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) การสนับสนุนด้านเวลาและโอกาสที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมอบรมได้โดยไม่กระทบต่องาน 4) การเปิดโอกาสให้เสนอความต้องการด้านการอบรมหรือพัฒนาทักษะเฉพาะ 5) มีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานหรือองค์กร อีกทั้งผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรหลังการอบรม
	2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ผ่านการจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ เวลา หรือโอกาส รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อขององค์กร	1	
4.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบ	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสและสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบ โดยให้ความไว้วางใจและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองและปรับใช้แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน	1	1) มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในองค์กร 2) มีการวางระบบเพื่อติดตามผลการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรม 3) ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ความรู้ในงานจริง และตัวอย่างความสำเร็จ 4) บุคลากรมีความคิดเห็นหรือมุมมองต่อโอกาสในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเพียงพอ 5) ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ และมีการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
	2) ผู้บริหารมีการติดตามผลลัพธ์และให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กร	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
4.3 ผู้บริหารติดตามผลการใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรมของสมาชิก	1) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสื่อสารกับบุคลากรเพื่อรับทราบถึงผลลัพธ์ ความท้าทาย และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง	1	1) มีแผนการติดตามผลการใช้ความรู้หลังการอบรมอย่างชัดเจน เช่น การจัดทำรายงานหรือแบบประเมินที่สะท้อนถึงผลการนำความรู้ไปใช้ 2) ผู้บริหารสอบถามหรือจัดประชุมติดตามผลกับบุคลากรที่เข้ารับการอบรม 3) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับและการนำไปใช้เพื่อขยายผลความสำเร็จหรือไม่ 4)มีการติดตามแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรหรือประสิทธิผลของการทำงาน
	2) ผู้บริหารมีการสนับสนุนการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้จริง พร้อมทั้งให้คำแนะนำหรือแนวทางเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร	1	
4.4 ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้แผนการฝึกอบรมตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนาแผนการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการในอนาคต	1	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือความต้องการในการพัฒนาตนเอง 2) แผนการฝึกอบรมได้รับการพิจารณาและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ 3) แผนการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร 4) บุคลากรมีความรู้สึกว่าผู้บริหารรับฟังและนำความต้องการของพวกเขาไปพิจารณาในการจัดทำแผน 5) ผู้บริหารมีการติดตามความสำเร็จของแผนการฝึกอบรมและผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การศึกษาดูงาน (น้ำหนักคะแนน 9 คะแนน)

คำอธิบาย การศึกษาดูงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการศึกษาดูงาน ร่วมตั้งเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
5.1 ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรร่วมกันจัดทำแผนการศึกษาดูงาน	1) ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรร่วมกันจัดทำแผนการศึกษาดูงาน	1	1) มีการประชุมหารือในการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางศึกษาดูงาน 2) บุคลากรมีโอกาสเสนอแนะหัวข้อและสถานที่ที่ต้องการไปศึกษาดูงาน และมีบทบาทในการวางแผนและเตรียมการศึกษาดูงาน 3) แผนการศึกษาดูงานมีความสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร 4) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาดูงาน 5) ผู้บริหารมีการสรุปผลการศึกษาดูงานและถ่ายทอดองค์ความรู้ปรับใช้ในการทำงานจริง
	2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อหรือสถานที่ศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายแนวทางการพัฒนาองค์กร	1	
5.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน	1	1) ผู้บริหารมีการจัดประชุมหรือเปิดช่องทางให้บุคลากรเสนอเป้าหมายการเรียนรู้สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ก่อนการศึกษาดูงาน 2) บุคลากรทุกระดับสามารถเสนอหัวข้อหรือประเด็นที่ต้องการเรียนรู้ 3) เป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้นมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร 4) มีการประเมินผลหลังจากการศึกษาดูงานตามเป้าหมายที่ตั้ง 5) มีการสรุปบทเรียนหรือจัดทำรายงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร
	2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อหรือประเด็นที่ต้องการศึกษา เพื่อให้การศึกษาดูงานเกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
5.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสนับสนุนให้บุคลากรแบ่งปันองค์ความรู้ที่ได้รับกับเพื่อนร่วมงาน	1	1) ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรนำเสนอหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน 2) มีแนวทางหรือแผนปฏิบัติการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถนำประสบการณ์จากการศึกษาดูงานไปปรับใช้กับงานจริง 3) ผู้บริหารให้คำแนะนำหรือสนับสนุนทรัพยากรในการนำความรู้ไปปรับใช้ในงาน 4) มีการติดตามผลว่าบุคลากรสามารถนำแนวคิดจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ได้อย่างไร และเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรหรือไม่ 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้าร่วมศึกษาดูงานแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน
	2) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและจัดหาโอกาสหรือทรัพยากรที่ช่วยให้สามารถนำแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1	
5.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น โดยสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างองค์กร เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนางานและสร้างความร่วมมือในระยะยาว	1	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การประชุม หรือโครงการแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรอื่น 2) บุคลากรมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับบุคลากรจากองค์กรอื่น 3) บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติที่ได้จากเครือข่ายมาปรับใช้กับการทำงานของตนเองหรือองค์กร 4) ผู้บริหารมีการจัดทำแผนหรือกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นในระยะยาว
	2) ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายผ่านการประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการเข้าร่วมโครงการความร่วมมือต่าง ๆ	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
26. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้บุคลากรนำองค์ความรู้ เทคนิค และแนวทางที่มีประสิทธิภาพจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกมาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ติดตามผล และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน	1	1) ผู้บริหารมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงาน 2) แนวปฏิบัติที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา 3) มีการจัดทำแผนหรือโครงการนำร่องเพื่อนำแนวทางใหม่มาทดลองใช้ 4) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการนำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ 5) บุคลากรที่ได้นำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้มีโอกาสแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 6 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (น้ำหนักคะแนน 9 คะแนน)

คำอธิบาย การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร ร่วมกันวางแผน กำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร่วมประเมินผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร และสามารถนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้บริหารงานสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
6.1 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อหรือแนวทางการพัฒนาความรู้ที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของตนเองและเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร แนะนำแนวทางการเรียนรู้ และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารมีการจัดหาแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จำเป็นให้กับบุคลากร 3) เป้าหมายการเรียนรู้ที่ตั้งขึ้นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาขององค์กร 4) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของบุคลากรในการบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
6.2 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	1) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง หัวข้อ และวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร	1	1) ผู้บริหารมีการประชุมหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารมีการจัดหาแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จำเป็น เช่น คอร์สออนไลน์ วิทยากร หนังสือ หรือสื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องที่หลากหลาย 3) แผนการเรียนรู้ที่วางไว้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร 4) ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากร และมีการติดตามผลและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแผนการเรียนรู้ 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์
	2) ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร แนะนำเครื่องมือในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
6.3 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	1) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร โดยพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา วิธีการเรียนรู้ และเป้าหมายขององค์กร	1	1) มีการประชุมหรือการหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับเวลาการเรียนรู้ 2) มีการออกแบบช่วงเวลาให้เหมาะสมกับภาระงานของบุคลากร 3) ระยะเวลาที่กำหนดสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร 4) มีการกำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ตามระยะเวลาที่กำหนด 5) ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากร เช่น แหล่งเรียนรู้ คอร์สออนไลน์ หรือเวลาในการเรียนรู้ให้กับบุคลากร และมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนการเรียนรู้รายบุคคลหรือแผนพัฒนาตนเอง
	2) ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานได้อย่างสมดุล รวมถึงมีระบบติดตามความก้าวหน้าและปรับแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและบุคคล	1	
6.4 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองตามที่ตั้งไว้	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองตามที่ตั้งไว้ โดยใช้เกณฑ์หรือวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าการเรียนรู้สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานองค์กรได้จริง และมีบทบาทในการสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	1	1) มีการกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) หรือเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล 2) มีการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การทดสอบความรู้ 3) การประเมินสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารงาน 4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ และมีการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาแผนการเรียนรู้ในอนาคต 5) ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำและสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติมให้กับบุคลากรที่ต้องการ

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
6.5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการทดลองแนวทางใหม่ๆ แบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน และนำไปใช้พัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ติดตามผล และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร	1	1) ผู้บริหารมีการจัดเวทีหรือช่องทางให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดหรือแนวปฏิบัติที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) มีการมอบหมายงานหรือโครงการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองใช้ทักษะและความรู้ใหม่ 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและคำแนะนำแก่บุคลากรในการนำความรู้ไปใช้ 4) ผู้บริหารมีการติดตามผลและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ 5) มีการจัดให้บุคลากรแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) กับเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร โดยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการสนทนา สนับสนุนให้มีการถกเถียงเชิงสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้บุคลากรแบ่งปันประสบการณ์หรือแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน และมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	1	1) องค์กรมีเวทีหรือกิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) วงเสวนา (Forum) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC 2) ผู้บริหารมีการตั้งคำถาม กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรถูกนำไปพิจารณาหรือประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร 4) องค์กรมีระบบติดตามและประเมินผลว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรได้จริง 5) ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการแสดงออกถึงความตั้งใจเรียนรู้จากความคิดเห็นของบุคลากร และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
6.7 ผู้บริหารนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้บริหารงานสถานศึกษา	ผู้บริหารนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา โดยคัดกรอง วิเคราะห์ และบูรณาการแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ให้เกิดการพัฒนาเชิงปฏิบัติจริง มีบทบาทในการสังเคราะห์ข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบาย และบริบทของสถานศึกษา รวมถึงมีการติดตามผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	1	1) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ 2) ความคิดเห็นที่ได้รับจากบุคลากรถูกนำไปใช้ในการกำหนดแนวทาง นโยบาย หรือกระบวนการบริหารงานจริง 3) องค์ความรู้ที่นำไปปรับใช้มีความสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา 4) มีระบบติดตามผลหรือการประเมินผลหลังจากนำความคิดเห็นไปปรับใช้ 5) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (น้ำหนักคะแนน 25 คะแนน)

การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนวคิด กำหนดรายละเอียดของการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยให้เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ประสานงานในกิจกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยกำหนดสัดส่วนหรือผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ที่	ตัวบ่งชี้	จำนวนเกณฑ์การพิจารณา (ข้อ)	คะแนน
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	6 ข้อ	7 คะแนน
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	7 ข้อ	9 คะแนน
3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	4 ข้อ	9 คะแนน

เกณฑ์การตัดสินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม

คะแนน	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
21 – 25	100	ดีเยี่ยม
16 – 20	80	ดีมาก
11 – 15	60	ดี
6 – 10	40	ปานกลาง
1 – 5	20	พอใช้
0	0	ปรับปรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 7 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (น้ำหนักคะแนน 7 คะแนน)

คำอธิบาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน สามารถยกตัวอย่างสถานการณ์ให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจ และยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน อีกทั้งสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
7.1 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	1) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา เสนอแนวทางแก้ไข และร่วมกันตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล	1	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ 2) มีการนำข้อเสนอแนะจากบุคลากรไปปรับใช้จริงในการแก้ปัญหา 3) ผู้บริหารสามารถอธิบายเหตุผลของการเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาให้บุคลากรเข้าใจ 4) หลังจากตัดสินใจร่วมกัน มีการติดตามผลหรือประเมินประสิทธิภาพของแนวทางที่นำไปใช้ 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้การร่วมตัดสินใจเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
	2) ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมบรรยากาศการมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และนำข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	1	
7.2 ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี พิจารณาข้อเสนอแนะจากมุมมองที่หลากหลาย และนำความคิดเห็นที่ได้รับไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแก้ไขปัญหา	1	1) ผู้บริหารมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น การประชุม การสำรวจความคิดเห็น หรือช่องทางสื่อสารอื่น ๆ 2) ผู้บริหารให้ความสนใจ ตั้งใจฟัง และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม 3) มีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารนำความคิดเห็นของบุคลากรไปใช้จริงในการแก้ไขปัญหา 4) หลังจากตัดสินใจแล้ว มีการติดตามผลและปรับปรุงแนวทางแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น 5) ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการเปิดรับความคิดเห็นรับฟังบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
7.3 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน โดยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมอง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวคิดอย่างเสรี และใช้ความคิดเห็นที่ได้รับมาเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจ ในการตั้งคำถาม กระตุ้นการคิดวิเคราะห์ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ	1	1) ผู้บริหารใช้วิธีการใดในการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เช่น การตั้งคำถาม การใช้เวทีอภิปราย เป็นต้น 2) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจและให้ความสำคัญกับทุกข้อเสนอแนะ 3) ผู้บริหารมีการลดอคติหรือปัจจัยที่อาจทำให้บุคลากรลังเลในการแสดงความคิดเห็น 4)มีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารนำความคิดเห็นที่ได้รับไปวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ 5) บุคลากรรู้สึกว่าการแสดงความคิดเห็นของตนเองมีผลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร
7.4 ผู้บริหารยกตัวอย่างสถานการณ์เพื่อให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา	ผู้บริหารยกตัวอย่างสถานการณ์เพื่อให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา โดยการนำสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์ในองค์กรมาใช้เป็นกรณีศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ รวมทั้งเรียนรู้การแก้ไขปัญหาผ่านการทดลองปฏิบัติจริง	1	1) ผู้บริหารเลือกกรณีศึกษาหรือสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานจริง 2) ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลองตัดสินใจในสถานการณ์นั้นๆ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร เพื่อเรียนรู้จากมุมมองที่หลากหลาย 4) ผู้บริหารแนะนำการปรับปรุงแนวทางการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาหลังจากการฝึกซ้อม 5) บุคลากรสามารถนำทักษะการตัดสินใจที่ฝึกฝนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาจริงในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
7.5 ผู้บริหารและบุคลากรสร้างความเข้าใจ และยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	ผู้บริหารและบุคลากรสร้างความเข้าใจและยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน โดยการสื่อสารผลการตัดสินใจอย่างชัดเจนให้กับทุกคนในทีม รวมทั้งชี้แจงเหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน สร้างบรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใสช่วยส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับผลการตัดสินใจ และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	1	1) ผู้บริหารสื่อสารผลการตัดสินใจอย่างชัดเจนให้ทุกคนทราบ 2) ผู้บริหารให้ข้อมูลเหตุผลที่ชัดเจนในการตัดสินใจ และอธิบายถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 3) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการตัดสินใจ 4) ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและพร้อมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อกังวลจากบุคลากรก่อนและหลังการตัดสินใจ
7.6 ผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร	ผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร โดยการยอมรับความผิดพลาดอย่างเปิดเผยและโปร่งใส อธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในด้านบวกและลบจากการตัดสินใจที่ผิดพลาด เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ๆ	1	1) ผู้บริหารยอมรับและเปิดเผยความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ 2) ผู้บริหารสามารถอธิบายผลกระทบจากการตัดสินใจที่ผิดพลาดในเชิงลึกทั้งในด้านการดำเนินงานและผลกระทบต่อบุคลากร 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการตัดสินใจ 4) หลังจากสะท้อนผลกระทบจากความผิดพลาด ผู้บริหารมีการปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจหรือการดำเนินงานให้ดีขึ้น 5) ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความผิดพลาดและส่งเสริมการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 8 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (น้ำหนักคะแนน 9 คะแนน)

คำอธิบาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้ มีการบริหารทรัพยากรร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง พร้อมให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
8.1 ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้	1) ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยการมอบหมายภารกิจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกระบวนการต่าง ๆ	1	1) ผู้บริหารมีการมอบหมายภารกิจหรือกิจกรรมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในงานจริง 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 3) ผู้บริหารมีการให้การสนับสนุนหรือคำแนะนำในระหว่างที่บุคลากร 4) ผู้บริหารฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและนำมาปรับใช้ในการพัฒนากิจกรรม 5) ผู้บริหารมีการยอมรับและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรม
	2) ผู้บริหารสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกิจกรรมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	
8.2 ผู้บริหารและบุคลากรมีการดำเนินงาน และบริหารทรัพยากรร่วมกัน	1) ผู้บริหารและบุคลากรมีการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรร่วมกัน โดยการร่วมมือในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1) ผู้บริหารมีการร่วมกับบุคลากรในการวางแผนการใช้ทรัพยากร เช่น งบประมาณ, บุคลากร, หรือวัสดุ 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงานในองค์กร 3) ผู้บริหารทำการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับภารกิจ/เป้าหมาย 4) ผู้บริหารมีการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในการประเมินผลการใช้ทรัพยากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการใช้ทรัพยากรในอนาคต
	2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหาร เพื่อให้ทรัพยากรในองค์กรถูกใช้อย่างคุ้มค่าและมีความโปร่งใสในการใช้ทรัพยากร	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
8.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โดยการให้บุคลากรมีบทบาทในการระบุความต้องการทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น อุปกรณ์, วัสดุ, หรือการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	1	1) ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการระบุทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดหาทรัพยากร เช่น การเลือกซัพพลายเออร์ หรือการเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรในการจัดหาทรัพยากร 4) ผู้บริหารและบุคลากรมีการประเมินผลการจัดหาทรัพยากรและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงกระบวนการในอนาคต
8.4 ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ โดยการจัดการให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้	1	1) ผู้บริหารมีการจัดการและประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือทีมงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด 2) ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่างานดำเนินไปตามแผน 3) ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานได้ทันที 5) ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูลที่โปร่งใสกับทีมงานเกี่ยวกับการดำเนินงานและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
8.5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง โดยการมอบหมายงานหรือภารกิจที่สอดคล้องกับทักษะและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล ให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1) ผู้บริหารสามารถระบุและเข้าใจถึงความถนัดและทักษะของบุคลากรแต่ละคน 2) ผู้บริหารมอบหมายงานหรือภารกิจให้แก่บุคลากรตามความถนัดหรือความเชี่ยวชาญที่บุคลากร 3) ผู้บริหารสนับสนุนและให้คำแนะนำเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตน 4) ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายตามความถนัด
8.6 ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน โดยการให้ความช่วยเหลือในด้านทรัพยากร ข้อมูล หรือคำแนะนำที่จำเป็น และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างทีมงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1) ผู้บริหารมีการจัดหาทรัพยากรหรือเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 2) ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อช่วยบุคลากรในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ดี 4) ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือและทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) ผู้บริหารตอบสนองต่อความต้องการหรือปัญหาที่บุคลากรเผชิญในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
8.7 ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลมาเป็นฐานในการหารือและหาทางพัฒนา รวมถึงการปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การร่วมวิเคราะห์นี้ช่วยให้บุคลากรเห็นถึงข้อดีและจุดที่ต้องพัฒนาในการทำงาน และสามารถนำเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานได้	1	1) ผู้บริหารนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพูดคุยและวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากร 2) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันระบุจุดแข็งของการทำงานและจุดที่ต้องการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรหารือเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารมีการติดตามผลหลังจากที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อดูผลลัพธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 9 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (น้ำหนักคะแนน 9 คะแนน)

คำอธิบาย การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ โดยสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ มีความยินดีน้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ และมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
9.1 ผู้บริหารสามารถบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ	1) ผู้บริหารสามารถบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ โดยการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น	1	1) ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมตามผลงานที่ได้รับ 2) ผู้บริหารให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน โบนัส การยกย่องหรือโอกาสในการพัฒนาอาชีพ 3) ผู้บริหารมีการยกย่องและชื่นชมบุคลากรในงานที่สำเร็จอย่างเหมาะสม 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ทำงานได้ผลสำเร็จได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองต่อไปด้านต่าง ๆ 5) บุคลากรรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมจากการทำงานที่สำเร็จ
	2) ผู้บริหารคำนึงถึงความสอดคล้องในทำงานของแต่ละบุคคลกับการให้ผลตอบแทนซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการให้รางวัลที่เป็นค่าตอบแทนหรือสิ่งของ	1	
	3) ผู้บริหารมีการยกย่อง ชื่นชม ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเมื่อประสบผลสำเร็จ	1	
9.2 ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ	1) ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ โดยการชี้แจงถึงวิธีการและเหตุผลที่ผลประโยชน์หรือรางวัลต่างๆ จะถูกมอบให้ตามความสำเร็จ	1	1) ผู้บริหารสามารถอธิบายถึงเกณฑ์และวิธีการในการให้ผลประโยชน์กับการปฏิบัติงานสำเร็จได้อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างโปร่งใสเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ 3) ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจนี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร 4) บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำหนดเกณฑ์การให้ผลประโยชน์หรือรางวัล 5) ผู้บริหารสามารถยืนยันและทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นเกิดจากผลการทำงานที่ดี
	2) ผู้บริหารมีการสร้างความเข้าใจให้บุคลากรเห็นความยุติธรรมและความโปร่งใสในการให้ผลตอบแทน รวมถึงเกณฑ์การประเมินผลและทำไมถึงได้รับผลตอบแทนในลักษณะนั้น	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
9.3 ผู้บริหารมีความยินดี น้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ	1) ผู้บริหารมีความยินดี น้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ โดยการแสดงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และยอมรับผลที่ได้รับทั้งในกรณีที่สำเร็จและที่ไม่สำเร็จ	1	1) ผู้บริหารสามารถรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันของทีมงานได้ทั้งในกรณีที่ประสบความสำเร็จและเมื่อมีข้อผิดพลาด 2) ผู้บริหารสามารถยอมรับและไม่ตำหนิบุคลากรเมื่อผลลัพธ์ของงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง 3) ผู้บริหารมีการชื่นชมและให้การยกย่องแก่บุคลากรที่ทำผลงานได้ดี 4) ผู้บริหารสามารถจัดการประชุมหรือกิจกรรมเพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ไม่ดีและหาแนวทางการแก้ไขหรือปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์ 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเปิดใจยอมรับข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้
	2) ผู้บริหารแสดงออกถึงความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานเมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และให้การชื่นชมเมื่อผลงานเป็นไปตามที่กำหนด	1	
50. ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน	1) ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน โดยการสื่อสารเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการคำนวณผลประโยชน์ที่ได้รับ	1	1) ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารสามารถอธิบายกระบวนการและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจให้ผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารมีการติดตามและปรับปรุงการให้ผลตอบแทนเพื่อสร้างความต่อเนื่องให้บุคลากรหรือไม่ 4) บุคลากรมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การให้ผลประโยชน์ 5) ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการให้ผลตอบแทนและความสำเร็จในการทำงานได้
	2) ผู้บริหารมีการสื่อสารและทำความเข้าใจในกระบวนการและเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการให้ผลประโยชน์ จะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานต่อไปอย่างยั่งยืน	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 องค์ประกอบการบริหารเครือข่าย (น้ำหนักคะแนน 25 คะแนน)

การบริหารเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดประสิทธิภาพและมองเห็นจุดหมายในการดำเนินงาน อีกทั้งประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย โดยมีการวัดผลและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย และสามารถประสานหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้เครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

ที่	ตัวบ่งชี้	จำนวนเกณฑ์การพิจารณา (ข้อ)	คะแนน
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย	6 ข้อ	8 คะแนน
2	การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย	8 ข้อ	8 คะแนน
3	การประสานหน่วยงานหรือองค์กร	7 ข้อ	9 คะแนน

เกณฑ์การตัดสินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารเครือข่าย

คะแนน	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
21 – 25	100	ดีเยี่ยม
16 – 20	80	ดีมาก
11 – 15	60	ดี
6 – 10	40	ปานกลาง
1 – 5	20	พอใช้
0	0	ปรับปรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 10 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย (น้ำหนักคะแนน 8 คะแนน)

คำอธิบาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน โดยมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย สามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กร และมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่าย

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
10.1 ผู้บริหารมีระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1) ผู้บริหารมีระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการสร้างความสัมพันธ์กับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานทางการศึกษา หรือองค์กร	1	1) ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพื่อช่วยพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสามารถขอความร่วมมือจากเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามาผสานกับการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายได้ 4) ผู้บริหารมีการประสานงานและสร้างความเข้าใจที่ดีในระหว่างเครือข่ายเพื่อให้การสร้างวิสัยทัศน์
	2) ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามาพัฒนาและขับเคลื่อนร่วมกับภาคีเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	
10.2 ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน	1) ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน โดยการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและหลากหลาย เช่น การประชุม การใช้สื่อสังคมออนไลน์	1	1) ผู้บริหารสามารถเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาถูกถ่ายทอดไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกคน 2) ผู้บริหารสามารถทำให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายสำหรับผู้รับสารในเครือข่าย 3) ผู้บริหารสามารถทำให้วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและเข้าใจร่วมกันในทุกส่วนเครือข่าย 4) ผู้บริหารสามารถตอบรับความคิดเห็นหรือข้อสงสัยจากเครือข่ายหลังจากการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม
	2) ผู้บริหารมีการสื่อสาร และทำความเข้าใจ สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกันในทุกระดับขององค์กรและเครือข่าย	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
10.3 ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย	ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย โดยการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างการทำงานร่วมกัน กระหว่างบุคลากรในเครือข่าย	1	1) ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย 2) มีกิจกรรมที่จัดขึ้นสามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในเครือข่าย 3) กิจกรรมที่จัดขึ้นสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรในเครือข่ายได้ 4) ผู้บริหารสามารถสร้างกิจกรรมที่ไม่เพียงแต่มีผลในระยะสั้น แต่ยังช่วยกระตุ้นการทำงานร่วมกันในระยะยาว 5) หลังจากการจัดกิจกรรมผู้บริหารสามารถติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันจากกิจกรรมเหล่านั้นได้
10.4 ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย	1) ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย โดยการใช้ทักษะในการฟังและการสื่อสารที่ดี และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและหาทางประนีประนอมเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ทุกฝ่ายยอมรับได้	1	1) ผู้บริหารสามารถเปิดโอกาสให้สมาชิกในเครือข่ายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเสรีและโปร่งใส 2) ผู้บริหารสามารถจัดการกับความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันได้อย่างสร้างสรรค์และไม่สร้างความตึงเครียดในทีมงาน 3) ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการประนีประนอมเพื่อหาทางออกที่เหมาะสม 4) ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการจัดการกับความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน 5)ผู้บริหารสามารถติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน และปรับปรุงวิธีการในอนาคต

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
10.5 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรในเครือข่าย	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรในเครือข่ายอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและทราบถึงบทบาทของตนเองในบริบทของการทำงานร่วมกันในเครือข่าย	1	1) ผู้บริหารสามารถกำหนดบทบาทและหน้าที่ขององค์กรในเครือข่ายให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย 2) ผู้บริหารสามารถสื่อสารบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดให้แก่บุคลากรในเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารสามารถติดตามและประเมินว่าแต่ละคนในเครือข่ายได้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ 4) ผู้บริหารสามารถปรับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในเครือข่ายให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กร
10.6 ผู้บริหารมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่ายเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ผู้บริหารมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกส่วนงานในเครือข่ายมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน	1	1) ผู้บริหารมีการติดตามความคืบหน้าของการทำงานในเครือข่ายอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสามารถประเมินผลการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่ายได้อย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารสามารถใช้ผลการติดตามและประเมินเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 4) ผู้บริหารสามารถสร้างโอกาสให้บุคลากรในเครือข่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน 5) ผู้บริหารมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลช่วยกระตุ้นการทำงานร่วมกันในเครือข่ายในอนาคต

ตัวบ่งชี้ที่ 11 การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย (น้ำหนักคะแนน 8 คะแนน)

คำอธิบาย การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน มีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร กำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน มีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
11.1 ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การประเมินผลมีความชัดเจน มาตรฐานในการประเมินเท่าเทียม และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในเครือข่ายต่อไป	1	1) ผู้บริหารมีการวางแผนการประเมินผลที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในเครือข่ายเข้าใจ 2) ผู้บริหารสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในเครือข่ายเข้าใจถึงมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการทำงาน 3) ผู้บริหารมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแนวทางการประเมินที่กำหนดไว้ 4) ผลการประเมินที่ได้จากการดำเนินงานในเครือข่ายถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาการดำเนินงานในเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
11.2 ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1) ผู้บริหารมีการวางแผนการประเมินผลที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในเครือข่ายเข้าใจ 2) แนวทางการประเมินผลที่ผู้บริหารกำหนดมีความเหมาะสมและสามารถใช้ได้ในทุกสถานการณ์ 3) ผู้บริหารสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในเครือข่ายเข้าใจถึงมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผล 4) ผู้บริหารมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแนวทางการประเมินที่กำหนดไว้ 5) ผลการประเมินที่ได้จากการดำเนินงานในเครือข่ายถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
11.3 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน เพื่อทำความเข้าใจถึงความแตกต่างในผลลัพธ์และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ระบุจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงในการทำงาน รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อพัฒนาการทำงานในอนาคต และพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	1	1) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายจากช่วงเวลาที่ผ่านมา (ผลการดำเนินงานในอดีต) กับผลการดำเนินงานปัจจุบัน 2) ผู้บริหารสามารถระบุจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงในผลการดำเนินงานได้จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ 3) ผู้บริหารนำประสบการณ์จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาไปปรับใช้ในการตัดสินใจ 4) ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาร่วมกับข้อมูลปัจจุบันเพื่อทำการตัดสินใจในการปรับปรุง 5) ผู้บริหารใช้ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
11.4 ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย โดยการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องการพัฒนาในการดำเนินงาน โดยวิเคราะห์ข้อบกพร่องหรือความสำเร็จจากการประเมินเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานหรือกลยุทธ์ในอนาคต การปรับปรุงพัฒนาจากผลการประเมินนี้จะช่วยให้เครือข่ายมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายได้ดีขึ้นในอนาคต	1	1) ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องการพัฒนาในการดำเนินงานจากผลการประเมิน 3) ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือกลยุทธ์ในการดำเนินงานของเครือข่ายได้ 4) ผู้บริหารสามารถใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงเครือข่ายเพื่อรับมือกับความท้าทายในอนาคต
11.5 ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางที่สามารถปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถเข้าใจมุมมองต่าง ๆ แต่ยังเสริมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจภายในเครือข่ายอีกด้วย	1	1) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในเครือข่ายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร 2) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่าย และนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพิจารณาในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการดำเนินงาน 3) ผู้บริหารสามารถนำความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายมาปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กร 4) ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่สมาชิกในเครือข่ายรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร 5) ผู้บริหารมีการส่งเสริมความไว้วางใจและความโปร่งใสในการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
11.6 ผู้บริหารกำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน	ผู้บริหารกำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดขั้นตอนการประเมินผลที่สามารถวัดผลได้อย่างถูกต้องและมีความโปร่งใส การกำหนดกระบวนการนี้รวมถึงการใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การกำหนดกระบวนการที่ชัดเจนช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเข้าใจบทบาทและการดำเนินงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น	1	1) ผู้บริหารสามารถกำหนดกระบวนการประเมินผลที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ถูกต้อง 2) ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของเครือข่าย 3) ผู้บริหารมีการใช้ผลจากการประเมินเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานของเครือข่ายให้ดีขึ้น 4) ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายหลังจากการประเมินผล 5) ผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกในเครือข่ายเข้าใจบทบาทและขั้นตอนในการประเมินผล
11.7 ผู้บริหารมีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	ผู้บริหารมีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยมีการกำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่ชัดเจนในการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าเครือข่ายดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ผู้บริหารสามารถประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนแนวทางได้หากจำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1	1) ผู้บริหารสามารถกำหนดระบบการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายให้ชัดเจนและเป็นระบบ 2) ผู้บริหารสามารถติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ 3) ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามมาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสม 4) ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าเครือข่ายกำลังก้าวหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้อง 5) ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากการติดตามผลมาช่วยในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาเครือข่าย

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
11.8 ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย	ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย โดยการสนับสนุนและกระตุ้นให้สมาชิกในเครือข่ายมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการให้รางวัลแก่ผลงานที่ดี ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เครือข่ายทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	1	1) ผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมหรือกิจกรรมที่จะส่งเสริมการทำงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นสมาชิกในเครือข่ายให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน 3) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในเครือข่ายทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมหรือการให้รางวัลแก่ผลงานที่ดี 5) ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวบ่งชี้ที่ 12 การประสานหน่วยงานหรือองค์กร (น้ำหนักคะแนน 9 คะแนน)

คำอธิบาย การประสานหน่วยงานหรือองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร สามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ โดยสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร สามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร และออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
12.1 ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร	1) ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ โดยการอธิบายให้ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายร่วม และประโยชน์ที่ทั้งสองฝ่ายจะได้รับจากการร่วมมือ	1	1) ผู้บริหารสามารถจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก 2) ผู้บริหารสามารถอธิบายเป้าหมายร่วมของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกให้ชัดเจน 3) ผู้บริหารสามารถอธิบายถึงประโยชน์ที่ทั้งสองฝ่ายจะได้รับจากการร่วมมือกัน 4) ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในหมู่สมาชิกในทีมและพันธมิตรภายนอก 5) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือ
	2) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในหมู่สมาชิกของทีมงานและพันธมิตรภายนอก เพื่อให้การร่วมมือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	1	
12.2 ผู้บริหารสามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ	1) ผู้บริหารสามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเลือกใช้เครื่องมือหรือช่องทางที่เหมาะสม	1	1) ผู้บริหารมีการออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารเลือกใช้เครื่องมือหรือช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ 3) ผู้บริหารมีวิธีการออกแบบช่องทางที่สามารถช่วยจัดการกับข้อขัดแย้งระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ 4) ผู้บริหารสามารถประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ
	2) ผู้บริหารมีการจัดการกับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยการออกแบบช่องทางที่รองรับการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย	1	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
12.3 ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานหรือองค์กร	ผู้บริหารมีกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนี้จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระยะยาวและสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งในการพัฒนางานร่วมกัน	1	1) ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก 2) กิจกรรมที่ผู้บริหารจัดมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานองค์กร 3) ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ 4) กิจกรรมที่ผู้บริหารจัดสามารถช่วยสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกไ 5) ผู้บริหารมีกิจกรรมที่ช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่งระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ
12.4 ผู้บริหารมีรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ	ผู้บริหารมีการจัดทำและนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้า ความสำเร็จ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน โดยรายงานเหล่านี้จะช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถรับรู้ข้อมูลที่สำคัญได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที และช่วยในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป	1	1) ผู้บริหารมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่สะท้อนถึงผลสำเร็จ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานอย่างละเอียดและครบถ้วน 2) ผู้บริหารมีการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและทันท่วงที 3) รายงานผลการดำเนินงานที่ผู้บริหารจัดทำมีความชัดเจน และสื่อสารข้อมูลได้อย่างครบถ้วน 4) ผู้บริหารใช้ผลการรายงานในการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือพัฒนาผลการดำเนินงานในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
12.5 ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและสามารถหาทางออกในการทำงานร่วมกันได้ การเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนี้ควรเป็นไปในลักษณะที่เปิดเผย สร้างสรรค์ และมีการฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม	1	1) ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในกรณีที่เกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร 2) ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและยอมรับ 3) ผู้บริหารสามารถฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างจริงจัง และมีการตอบสนองความคิดเห็นเหล่านั้นในรูปแบบที่สร้างสรรค์และเป็นกลาง 4) ผู้บริหารสามารถเสนอข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปรับปรุงการทำงาน หรือกระบวนการทำงานร่วมกัน
12.6 ผู้บริหารสามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร	ผู้บริหารสามารถแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กร เช่น งบประมาณ, บุคลากร, อุปกรณ์ หรือความรู้ ให้กับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ	1	1) ผู้บริหารสามารถระบุความต้องการและความสำคัญของทรัพยากรที่สามารถแบ่งปันระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร 2) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่าเมื่อใดและอย่างไรที่จะให้การแบ่งปันทรัพยากรแก่หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ตามความเหมาะสม 3) ผู้บริหารสามารถสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้ทรัพยากรถูกแบ่งปันไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย 4) ผู้บริหารสามารถติดตามผลของการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อประเมินว่าการแบ่งปันนั้นส่งผลดีต่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับทรัพยากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกณฑ์การพิจารณา	คำอธิบาย	น้ำหนักคะแนน	ข้อมูลประกอบการพิจารณา
12.7 ผู้บริหารออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา	ผู้บริหารสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ร่วมพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการดำเนินงานและการพัฒนาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	1	1) ผู้บริหารสามารถออกแบบกิจกรรมที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้อง 2) ผู้บริหารสามารถระบุความต้องการและวัตถุประสงค์ในการพัฒนากิจกรรมร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารสามารถออกแบบกิจกรรมที่ใช้ทรัพยากรของทั้งสถานศึกษาและหน่วยงานหรือองค์กรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้หน่วยงานหรือองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมได้อย่างเต็มที่ 5) ผู้บริหารสามารถประเมินผลจากกิจกรรมที่จัดขึ้น และใช้ผลการประเมินมาพัฒนากิจกรรมในครั้งถัดไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางสรุปผลการประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โรงเรียน..
ตำบล..........................อำเภอ.......................จังหวัดสกลนคร

ลำดับ	องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
1.	**ด้านการทำงานเป็นทีม**	25		
	1.1 การสื่อสารที่ดี	9		
	1.2 การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่	9		
	1.3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม	7		
2.	**ด้านการพัฒนาบุคลากร**	25		
	2.1 การฝึกอบรม	7		
	2.2 การศึกษาดูงาน	9		
	2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	9		
3.	**ด้านการมีส่วนร่วม**	25		
	3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	7		
	3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	9		
	3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	9		
4.	**ด้านการบริหารเครือข่าย**	25		
	4.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	8		
	4.2 การประเมินและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย	8		
	4.3 การประสานหน่วยงานหรือองค์กร	9		
รวม		100		
ระดับคุณภาพ				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประกอบการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม คู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่งตำแหน่ง

☐ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารการศึกษา

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ศึกษานิเทศก์

☐ ครู

4. ประสบการณ์/ตำแหน่งทางวิชาการ/วิทยฐานะ

☐ 5 – 10 ปี ☐ ชำนาญการพิเศษ

☐ 11 – 15 ปี ☐ เชี่ยวชาญ

☐ 16 – 20 ปี ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ สูงกว่า 20 ปี ☐ รองศาสตราจาร

5. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี สาขา..

☐ ปริญญาโท สาขา..

☐ ปริญญาเอก สาขา..

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม โดยระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	คำชี้แจง						
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือ						
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้						
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ						
5	องค์ประกอบ รายละเอียด ตัวบ่งชี้และการพิจารณาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา						
6	เกณฑ์การตัดสินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา						
7	แบบประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

....

....

....

....

ลงชื่อ...ผู้ประเมิน

(...)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าคุณภาพเครื่องมือ
(1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 2. ค่าอำนาจจำแนก
และ 3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม								
1.1 การสื่อสารที่ดีอย่างทั่วถึง								
1	ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลปัญหาที่เกี่ยวข้องในงานได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาระหว่างทีมงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.728*
2	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน หรือช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ	1	1	1	1	1	1.00	0.662*
3	ผู้บริหารสามารถตอบข้อสงสัยในงาน พร้อมที่จะให้ข้อมูลต่อทีมงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.784*
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้บุคลากรกล้าสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	1	1	1	1	1	1.00	0.754*
5	ผู้บริหารสามารถแสดงออกพฤติกรรมที่ตรงกับความรู้สึกความคิดเห็นของตนเองให้บุคลากรรับรู้	1	1	1	1	1	1.00	0.727*
1.2 การยอมรับนับถือในบทบาทหน้าที่ของกันและกันในทีม								
6	ผู้บริหารยอมรับและให้เกียรติในบทบาทและหน้าที่บุคลากรในองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.56*
7	ผู้บริหารได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตนจากทีมและผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	0.774*
8	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยสมาชิกในทีมเมื่อประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	0.663*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
9	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.768*
10	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.814*
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถของตนเอง	1	1	1	1	1	1.00	0.663*
องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม								
1.3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นทีม								
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.675*
13	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.599*
14	ผู้บริหารมีเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.750*
15	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงเป้าหมายกับการปฏิบัติภารกิจของแต่ละคนในทีม	1	1	1	1	1	1.00	0.529*
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00	0.677*
17	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรหรืองบประมาณในการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.728*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร								
2.1 การฝึกอบรม								
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.662*
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1.00	0.784*
20	ผู้บริหารติดตามผลการใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรมของสมาชิก	1	1	1	1	1	1.00	0.754*
21	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการฝึกอบรมร่วมกับสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.00	0.727*
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร								
2.2 การศึกษาดูงาน								
22	ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรร่วมกันจัดทำแผนการศึกษาดูงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.560*
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.774*
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	1.00	0.663*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น	1	1	1	1	1	1.00	0.768*
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่ได้รับมอบหมายในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	0.814*
2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง								
27	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.663*
28	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.675*
29	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.599*
30	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองตามที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.00	0.750*
องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร								
2.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง								
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.529*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.677*
33	ผู้บริหารนำองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรไปปรับใช้บริหารงานสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	0.728*
องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม								
3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
34	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.662*
35	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.784*
36	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.754*
37	ผู้บริหารยกตัวอย่างสถานการณ์เพื่อให้บุคลากรฝึกการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	1	1.00	0.727*
38	ผู้บริหารและบุคลากรสร้างความเข้าใจ และยอมรับในผลของการตัดสินใจร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.560*
39	ผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงานองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.774*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วม								
3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ								
40	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00	0.663*
41	ผู้บริหารและบุคลากรมีการดำเนินงาน และบริหารทรัพยากรร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.768*
42	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.814*
43	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00	0.663*
44	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดของตนเอง	1	1	1	1	1	1.00	0.675*
45	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.599*
46	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ร่วมกับบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.750*
3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์								
47	ผู้บริหารสามารถบริหารให้ผลตอบแทนกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม เมื่อเกิดผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	0.529*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
48	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	0.677*
49	ผู้บริหารมีความยินดี น้อมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ	1	1	1	1	1	1.00	0.728*
50	ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.662*
องค์ประกอบที่ 4 การบริหารเครือข่าย								
4.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของเครือข่าย								
51	ผู้บริหารมีระบบขอความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	0.784*
52	ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไปยังเครือข่ายเพื่อให้ทราบร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.754*
53	ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของบุคลากรในเครือข่าย	1	1	1	1	1	1.00	0.727*
54	ผู้บริหารสามารถบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของสมาชิกในเครือข่าย	1	1	1	1	1	1.00	0.560*
55	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรในเครือข่าย	1	1	1	1	1	1.00	0.774*
56	ผู้บริหารมีการติดตามความคืบหน้าและประเมินผลการทำงานร่วมกันในเครือข่ายเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.663*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
4.2 การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย								
57	ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	0.768*
58	ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.00	0.814*
59	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานของเครือข่ายที่ผ่านมากับปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1.00	0.663*
องค์ประกอบที่ 4 การบริหารเครือข่าย								
4.2 การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย								
60	ผู้บริหารมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่าย	1	1	1	1	1	1.00	0.675*
61	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่ายเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.599*
62	ผู้บริหารกำหนดกระบวนการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	0.750*
63	ผู้บริหารมีระบบในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.00	0.529*
64	ผู้บริหารมีความต่อเนื่องในการส่งเสริมการทำงานของเครือข่าย	1	1	1	1	1	1.00	0.677*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก
		5	4	3	2	1		
4.3 การประสานหน่วยงานหรือองค์กร								
65	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.663*
66	ผู้บริหารสามารถออกแบบช่องทางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	0.728*
67	ผู้บริหารมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานหรือองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.662*
68	ผู้บริหารมีรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรทราบ	1	1	1	1	1	1.00	0.784*
69	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเมื่อเกิดความคิดที่แตกต่างระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.754*
70	ผู้บริหารสามารถแบ่งปันทรัพยากรขององค์กรเพื่อบริการหน่วยงานหรือองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	0.727*
71	ผู้บริหารออกแบบกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรร่วมพัฒนากิจกรรมของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	0.560*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 71 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.529 ถึง 0.814 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Lisrel

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
                              DATE: 1/19/2025
                                TIME: 15:09


                              L I S R E L  8.72

                                     BY

                       Karl G. J"reskog & Dag S"rbom



                   This program is published exclusively by
                   Scientific Software International, Inc.
                      7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
                       Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
             Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
         Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-
2005
           Use of this program is subject to the terms specified in
the
                       Universal Copyright Convention.
                         Website: www.ssicentral.com

 The following lines were read from file D:\CFA.LPJ:

 TI CFA
!DA NI=12 NO=349 MA=CM
 SY='D:\CFA.dsf' NG=1
 MO NY=12 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY
 LE
 A B C D
 LK
 AD
 FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,3)
 FR LY(10,4) LY(11,4) LY(12,4) GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1)
 FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9
TE 10 10
 FR TE 11 11 TE 12 12 TE 7 6 TE 10 9 TE 2 1 TE 12 10 TE 9 8 TE 3 1
TE 8 2
 FR TE 10 5 TE 10 8 TE 12 5 TE 12 3 TE 10 2 TE 11 7 TE 11 9 TE 9 4
TE 12 9
 FR TE 8 4 TE 4 3 TE 5 4 TE 8 5 TE 12 8 TE 5 3 TE 11 8 TE 10 3 TE
12 1
 PD
 OU AM PC RS EF FS SS SC

 TI CFA

                           Number of Input Variables 12
                           Number of Y - Variables   12
                           Number of X - Variables    0
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Number of ETA -Variables 4
Number of KSI -Variables 1
Number of Observations 349

TI CFA

Covariance Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	0.34					
Y2	0.29	0.33				
Y3	0.24	0.25	0.27			
Y4	0.18	0.19	0.17	0.18		
Y5	0.24	0.24	0.22	0.18	0.29	
Y6	0.22	0.22	0.20	0.16	0.21	0.21
Y7	0.20	0.20	0.19	0.14	0.19	0.18
Y8	0.23	0.22	0.21	0.16	0.21	0.19
Y9	0.24	0.24	0.22	0.18	0.23	0.21
Y10	0.23	0.24	0.21	0.16	0.22	0.19
Y11	0.24	0.24	0.22	0.17	0.22	0.20
Y12	0.26	0.26	0.22	0.18	0.22	0.22

Covariance Matrix

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
Y7	0.21					
Y8	0.19	0.25				
Y9	0.20	0.25	0.32			
Y10	0.18	0.22	0.25	0.25		
Y11	0.20	0.22	0.24	0.23	0.26	
Y12	0.20	0.23	0.24	0.23	0.25	0.30

TI CFA

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	A	B	C	D
Y1	0	0	0	0
Y2	1	0	0	0
Y3	2	0	0	0
Y4	0	0	0	0
Y5	0	3	0	0
Y6	0	4	0	0
Y7	0	0	0	0
Y8	0	0	5	0
Y9	0	0	6	0
Y10	0	0	0	0
Y11	0	0	0	7
Y12	0	0	0	8

GAMMA

	AD
A	9
B	10
C	11
D	12

PSI

A	B	C	D
13	14	15	16

THETA-EPS

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	17					
Y2	18	19				
Y3	20	0	21			
Y4	0	0	22	23		
Y5	0	0	24	25	26	
Y6	0	0	0	0	0	27
Y7	0	0	0	0	0	28
Y8	0	30	0	31	32	0
Y9	0	0	0	34	0	0
Y10	0	37	38	0	39	0
Y11	0	0	0	0	0	0
Y12	47	0	48	0	49	0

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
         THETA-EPS

                   Y7          Y8          Y9         Y10         Y11
Y12
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
       Y7          29
       Y8           0          33
       Y9           0          35          36
      Y10           0          40          41          42
      Y11          43          44          45           0          46
      Y12           0          50          51          52           0
53


 TI CFA

 Number of Iterations =35

 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

         LAMBDA-Y

                    A           B           C           D
   -------- -------- -------- --------
       Y1        0.52          --   --  --

       Y2        0.52          --   --  --
   (0.02)
                32.25

       Y3        0.47          --   --  --
   (0.02)
                25.32

       Y4          --   0.36          --  --

       Y5          --   0.48          --  --
      (0.02)
                            24.17

       Y6          --   0.43          --  --
      (0.02)
                            25.75

       Y7          --   --   0.41         --

       Y8          --   --   0.46         --
         (0.02)
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

28.67

Y9 -- -- 0.49 --
(0.02)
24.27

Y10 -- -- -- 0.47

Y11 -- -- -- 0.48
(0.01)
35.19

Y12 -- -- -- 0.52
(0.02)
28.82

GAMMA

	AD
A	0.98
	(0.05)
	20.42
B	0.98
	(0.05)
	19.33
C	0.97
	(0.05)
	21.00
D	0.98
	(0.04)
	21.99

Covariance Matrix of ETA and KSI

	A	B	C	D	AD
A	1.00				
B	0.96	1.00			
C	0.95	0.96	1.00		
D	0.96	0.96	0.95	1.00	
AD	0.98	0.98	0.97	0.98	1.00

PHI

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
                 AD
 --------
               1.00


        PSI
        Note:This matrix is diagonal.

                  A            B            C            D
 -------- -------- -------- --------
               0.04         0.03         0.05         0.04
  (0.02)  (0.01)  (0.01)  (0.01)
               2.44         2.85         4.40         3.92


        Squared Multiple Correlations for Structural Equations

                  A            B            C            D
 -------- -------- -------- --------
               0.96         0.97         0.95         0.96

        Squared Multiple Correlations for Reduced Form

                  A            B            C            D
 -------- -------- -------- --------
               0.96         0.97         0.95         0.96

        THETA-EPS

                 Y1           Y2           Y3           Y4           Y5
Y6
 -------- -------- -------- -------- -------- --------
     Y1        0.07
  (0.01)
               8.90

     Y2        0.02         0.06
  (0.01)  (0.01)
               4.06         9.69

     Y3        0.00          --   0.04
  (0.00)      (0.00)
  -0.98                     9.20

     Y4          --   --   0.01         0.05
        (0.00)  (0.00)
                                             1.85         11.45

     Y5          --   --   0.00         0.01         0.06
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(0.00) (0.00) (0.01)
1.13 1.64 10.62

Y6 -- -- -- -- -- 0.02
(0.00)

8.37

Y7 -- -- -- -- -- 0.01
(0.00)

5.37

Y8 -- -0.01 -- 0.00 -0.01 --
(0.00) (0.00) (0.00)
-2.63 -0.68 -2.07

Y9 -- -- -- 0.01 -- --
(0.00)
3.27

Y10 -- 0.01 0.00 -- 0.01 --
(0.00) (0.00) (0.00)
2.33 -1.70 2.19

Y11 -- -- -- -- -- --

Y12 0.00 -- -0.01 -- -0.02 --
(0.00) (0.00) (0.00)
1.49 -3.73 -4.66

THETA-EPS

Y7 Y8 Y9 Y10 Y11
Y12
-------- -------- -------- -------- -------- --------
Y7 0.04
(0.00)
9.94

Y8 -- 0.03
(0.00)
7.80

Y9 -- 0.02 0.08
(0.00) (0.01)
4.20 10.43

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
Y10          --   0.01        0.03        0.03
 (0.00)  (0.00)  (0.00)
                          3.37        7.04        9.39

Y11          0.01        0.01        0.02         --   0.02
(0.00)  (0.00)  (0.00)      (0.00)
             3.83        2.38        4.08                     9.37

Y12          --   0.01        0.00       -0.01         --   0.03
 (0.00)  (0.00)  (0.00)      (0.00)
  1.81        0.73       -5.11                    8.67
```

Squared Multiple Correlations for Y -Variables

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
0.79	0.82	0.83	0.73	0.79	0.89

Squared Multiple Correlations for Y -Variables

Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
0.82	0.86	0.76	0.87	0.91	0.89

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 25
Minimum Fit Function Chi-Square = 18.03 (P = 0.84)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 18.00 (P = 0.84)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 5.55)

Minimum Fit Function Value = 0.052
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.016)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.025)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.38
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.38 ; 0.39)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ECVI for Saturated Model = 0.45
ECVI for Independence Model = 43.10

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 14975.94
Independence AIC = 14999.94
Model AIC = 124.00
Saturated AIC = 156.00
Independence CAIC = 15058.20
Model CAIC = 381.32
Saturated CAIC = 534.70

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.38
Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 856.48

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0017
Standardized RMR = 0.0064
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.32

TI CFA

Fitted Covariance Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	0.34					
Y2	0.29	0.33				
Y3	0.24	0.25	0.27			
Y4	0.18	0.18	0.17	0.18		
Y5	0.24	0.24	0.22	0.18	0.29	
Y6	0.22	0.22	0.20	0.16	0.21	0.21
Y7	0.20	0.20	0.19	0.14	0.19	0.18
Y8	0.23	0.22	0.21	0.16	0.21	0.19
Y9	0.24	0.24	0.22	0.18	0.23	0.20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Y10	0.23	0.24	0.21	0.16	0.22	0.20
Y11	0.24	0.24	0.22	0.17	0.22	0.20
Y12	0.26	0.26	0.22	0.18	0.22	0.22

Fitted Covariance Matrix

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
Y7	0.21					
Y8	0.19	0.24				
Y9	0.20	0.24	0.32			
Y10	0.18	0.22	0.25	0.25		
Y11	0.20	0.22	0.24	0.23	0.26	
Y12	0.20	0.23	0.24	0.23	0.25	0.30

Fitted Residuals

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	0.00					
Y2	0.00	0.00				
Y3	0.00	0.00	0.00			
Y4	0.00	0.00	0.00	0.00		
Y5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Y6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Y7	-0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
Y8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Y9	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
Y10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Y11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Y12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
       Y7         0.00
       Y8         0.00         0.00
       Y9         0.00         0.00         0.00
      Y10         0.00         0.00         0.00         0.00
      Y11         0.00         0.00         0.00         0.00         0.00
      Y12         0.00         0.00         0.00         0.00         0.00
0.00

 Summary Statistics for Fitted Residuals

 Smallest Fitted Residual = -0.01
   Median Fitted Residual = 0.00
  Largest Fitted Residual = 0.00

 Stemleaf Plot

-6|3
-4|65
-2|598440
-0|877763211988555433221110000
   0|1111112222333444455666778890001235568 9
   2|9917

         Standardized Residuals

                  Y1          Y2          Y3          Y4          Y5
Y6
   --------  --------  --------  --------  --------  --------
       Y1        1.62
       Y2        0.32        -0.18
       Y3       -0.23         0.14        -0.18
       Y4        0.47         1.31         0.98         0.19
       Y5       -0.06         1.02         0.66         0.08        -0.70
       Y6        0.04        -1.04        -0.39         0.88        -1.09
0.13
       Y7       -2.08        -2.28         0.73         0.53        -0.13
1.10
       Y8       -0.78        -2.28        -0.88        -1.24        -0.02
1.41
       Y9       -0.72        -1.73         0.11        -0.99         0.19
0.60
      Y10       -0.66        -1.59        -0.64        -1.05        -0.15        -
0.50
      Y11        0.33        -0.50         0.28        -1.27         0.16
0.21
      Y12        1.67         1.23         0.42        -0.74         0.21
0.61

         Standardized Residuals
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
                   Y7          Y8          Y9         Y10         Y11
Y12
   --------  --------  --------  --------  --------  --------
       Y7       1.19
       Y8       1.68        1.69
       Y9       0.98        1.08        0.02
      Y10       0.48        0.72       -0.43       -0.65
      Y11       0.95        1.49        0.53        1.22        0.89
      Y12      -0.14        0.09       -0.83        0.09       -1.14
0.30

 Summary Statistics for Standardized Residuals

 Smallest Standardized Residual = -2.28
   Median Standardized Residual =  0.12
  Largest Standardized Residual =  1.69

 Stemleaf Plot

-2|331
-1|76
-1|3211000
-0|98877777655
-0|442221111000
   0|1111112222233334
   0|55556677799
   1|00001122234
   1|56777

 TI CFA

                         Qplot of Standardized Residuals

  3.5..................................................
 .                       ..
 .                       ..
 .                      . .
 .                     .  .
 .                     .  .
 .                    .   .
 .                   .    .
 .               x         .    .
 .                  .     .
 .               x   .      .
 .               x .      .
 .               x.       .
 .              x                    .
 .             xx                     .
 N    .             x                         .
 o    .            x*          .
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
r    .               **        .
m    .              x* x                          .
a    .              **         .
l    .             **x                              .
.           xx                                   .
Q    .            .*x                                 .
u    .            .*x                                  .
a    .           .x*x                                    .
n    .          . x*           .
t    .          **             .
i    .          xx                                          .
l    .         .**             .
e    .         *x                                            .
s    .        .*x                                             .
.         .xx                                              .
.        x.              .
.        x.              .
.      x .                .
.     x  .                 .
.     .                  .
.    .x                                                      .
.    .                   .
.   .                    .
.  .                     .
.  .                     .
. .                      .
..                       .
-3.5.....................................
 -3.5
3.5
                        Standardized Residuals
```

TI CFA

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	A	B	C	D
Y1	--	0.21	0.85	0.26
Y2	--	0.99	2.44	0.41
Y3	--	0.81	0.42	0.01
Y4	0.27	--	0.00	2.89
Y5	0.74	--	0.03	0.08
Y6	0.25	--	1.40	0.21
Y7	0.90	0.02	--	0.85
Y8	0.40	0.22	--	0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Y9	0.06	0.03	--	0.00
Y10	0.84	1.91	0.00	--
Y11	0.18	0.18	--	--
Y12	2.61	0.13	0.42	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	A	B	C	D
Y1	--	0.08	-0.09	0.06
Y2	--	0.15	-0.15	0.08
Y3	--	-0.17	0.06	0.01
Y4	0.05	--	0.00	-0.14
Y5	0.11	--	0.02	0.03
Y6	-0.05	--	0.12	-0.04
Y7	-0.10	0.02	--	0.11
Y8	-0.05	0.04	--	0.00
Y9	-0.02	0.01	--	0.00
Y10	-0.09	-0.13	0.00	--
Y11	0.05	-0.06	--	--
Y12	0.17	0.04	0.06	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	A	B	C	D
Y1	--	0.08	-0.09	0.06
Y2	--	0.15	-0.15	0.08
Y3	--	-0.17	0.06	0.01
Y4	0.05	--	0.00	-0.14
Y5	0.11	--	0.02	0.03
Y6	-0.05	--	0.12	-0.04
Y7	-0.10	0.02	--	0.11
Y8	-0.05	0.04	--	0.00
Y9	-0.02	0.01	--	0.00
Y10	-0.09	-0.13	0.00	--
Y11	0.05	-0.06	--	--
Y12	0.17	0.04	0.06	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	A	B	C	D
Y1	--	0.13	-0.16	0.10
Y2	--	0.27	-0.27	0.13
Y3	--	-0.33	0.12	0.02
Y4	0.12	--	0.00	-0.34
Y5	0.20	--	0.03	0.06
Y6	-0.12	--	0.25	-0.08

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	A	B	C	D
Y7	-0.23	0.05	--	0.24
Y8	-0.11	0.07	--	0.00
Y9	-0.04	0.02	--	0.00
Y10	-0.18	-0.26	0.01	--
Y11	0.09	-0.12	--	--
Y12	0.32	0.07	0.11	--

Modification Indices for BETA

	A	B	C	D
A	--	0.85	3.12	1.54
B	0.85	--	1.54	3.12
C	3.12	1.54	--	0.85
D	1.54	3.12	0.85	--

Expected Change for BETA

	A	B	C	D
A	--	0.34	-0.31	0.29
B	0.27	--	0.25	-0.37
C	-0.37	0.38	--	0.26
D	0.30	-0.48	0.23	--

Standardized Expected Change for BETA

	A	B	C	D
A	--	0.34	-0.31	0.29
B	0.27	--	0.25	-0.37
C	-0.37	0.38	--	0.26
D	0.30	-0.48	0.23	--

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	A	B	C	D
A	--			
B	0.85	--		
C	3.12	1.54	--	
D	1.54	3.12	0.85	--

Expected Change for PSI

	A	B	C	D

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
         A         --
         B        0.01          --
         C       -0.02         0.01          --
         D        0.01        -0.02         0.01          --

         Standardized Expected Change for PSI

                    A           B           C           D
   -------- -------- -------- --------
         A         --
         B        0.01          --
         C       -0.02         0.01          --
         D        0.01        -0.02         0.01          --

         Modification Indices for THETA-EPS

                   Y1          Y2          Y3          Y4          Y5
Y6
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
        Y1         --
        Y2         --   --
        Y3         --   --   --
        Y4        0.03        1.65          --   --
        Y5        0.39        1.57          --   --   --
        Y6        0.97        0.50        0.81        0.40        0.40
--
        Y7        1.95        0.59        1.68        0.17        0.06
--
        Y8        0.00          --   1.08          --   --   0.74
        Y9        0.08        1.84        0.42          --   0.03        0.04
       Y10        0.16          --   --   0.51          --   0.43
       Y11        0.76        0.17        0.01        0.53        0.00
0.03
       Y12         --   2.19          --   0.28          --   0.00

         Modification Indices for THETA-EPS

                   Y7          Y8          Y9         Y10         Y11
Y12
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
        Y7         --
        Y8        0.00          --
        Y9        0.00          --   --
       Y10        0.71          --   --   --
       Y11         --   --   --   1.14          --
       Y12        0.01          --   --   --   1.14          --

         Expected Change for THETA-EPS
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
                  Y1          Y2          Y3          Y4          Y5
Y6
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
      Y1         --
      Y2         --   --
      Y3         --   --   --
      Y4        0.00        0.00          --   --
      Y5        0.00        0.00          --   --   --
      Y6        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
--
      Y7        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
--
      Y8        0.00          --   0.00          --   --   0.00
      Y9        0.00        0.00        0.00          --   0.00        0.00
     Y10        0.00          --   --   0.00          --   0.00
     Y11        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
     Y12         --   0.01          --   0.00          --   0.00

         Expected Change for THETA-EPS

                  Y7          Y8          Y9         Y10         Y11
Y12
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
      Y7         --
      Y8        0.00          --
      Y9        0.00          --   --
     Y10        0.00          --   --   --
     Y11         --   --   --   0.00          --
     Y12        0.00          --   --   --   0.00          --

         Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

                  Y1          Y2          Y3          Y4          Y5
Y6
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
      Y1         --
      Y2         --   --
      Y3         --   --   --
      Y4        0.00        0.02          --   --
      Y5       -0.01        0.01          --   --   --
      Y6        0.01       -0.01       -0.01        0.01       -0.01
--
      Y7       -0.01       -0.01        0.01        0.01        0.00
--
      Y8        0.00          --  -0.01          --   --   0.01
      Y9        0.00       -0.02        0.01          --   0.00        0.00
     Y10        0.00          --   --  -0.01          --  -0.01
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
      Y11        0.01        0.00        0.00       -0.01        0.00
0.00
      Y12         --   0.02         --  -0.01         --   0.00
```

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

```
                  Y7          Y8          Y9         Y10         Y11
Y12
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
       Y7         --
       Y8       0.00          --
       Y9       0.00          --   --
      Y10       0.01          --   --   --
      Y11         --   --   --  0.01          --
      Y12       0.00          --   --   --  -0.01          --
```

Maximum Modification Index is 3.12 for Element (3, 1)of BETA

Covariance Matrix of Parameter Estimates

```
              LY 2,1      LY 3,1      LY 5,2      LY 6,2      LY 8,3
LY 9,3
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
   LY 2,1      0.00
   LY 3,1      0.00        0.00
   LY 5,2      0.00        0.00        0.00
   LY 6,2      0.00        0.00        0.00        0.00
   LY 8,3      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
   LY 9,3      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  LY 11,4      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  LY 12,4      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   GA 1,1      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   GA 2,1      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   GA 3,1      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   GA 4,1      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   PS 1,1      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   PS 2,2      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   PS 3,3      0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

PS 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 1,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 2,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
  TE 10,5        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 10,10        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,7        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 11,11        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,5        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 12,10        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 12,12        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00

         Covariance Matrix of Parameter Estimates

            LY 11,4    LY 12,4     GA 1,1     GA 2,1     GA 3,1
GA 4,1
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
  LY 11,4        0.00
  LY 12,4        0.00        0.00
   GA 1,1        0.00        0.00        0.00
   GA 2,1        0.00        0.00        0.00        0.00
   GA 3,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
   GA 4,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   PS 1,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   PS 2,2        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
   PS 3,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   PS 4,4        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 1,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 2,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 2,2        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 3,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 3,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 4,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 4,4        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 5,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 5,4        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 5,5        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 6,6        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 7,6        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 7,7        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 8,2        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 8,4        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 8,5        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 8,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 9,4        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 9,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 9,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,2        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
  TE 10,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,5        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 10,10        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,7        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 11,11        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,5        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 12,10        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 12,12        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00

         Covariance Matrix of Parameter Estimates

              PS 1,1     PS 2,2     PS 3,3     PS 4,4     TE 1,1
TE 2,1
   -------- -------- -------- -------- -------- --------
   PS 1,1        0.00
   PS 2,2        0.00        0.00
   PS 3,3        0.00        0.00        0.00
   PS 4,4        0.00        0.00        0.00        0.00
   TE 1,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
   TE 2,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
   TE 2,2        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 3,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 3,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 5,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 6,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,6	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
  TE 11,7        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
  TE 11,8        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
  TE 11,9        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
 TE 11,11        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
  TE 12,1        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
  TE 12,3        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
  TE 12,5        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
  TE 12,8        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
  TE 12,9        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
 TE 12,10        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
 TE 12,12        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00

         Covariance Matrix of Parameter Estimates

              TE 2,2     TE 3,1     TE 3,3     TE 4,3     TE 4,4
TE 5,3
            -------- -------- -------- -------- -------- --------
   TE 2,2        0.00
   TE 3,1        0.00       0.00
   TE 3,3        0.00       0.00       0.00
   TE 4,3        0.00       0.00       0.00       0.00
   TE 4,4        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
   TE 5,3        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
   TE 5,4        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
   TE 5,5        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
   TE 6,6        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
   TE 7,6        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
   TE 7,7        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
   TE 8,2        0.00       0.00       0.00       0.00       0.00
0.00
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 8,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 5,4	TE 5,5	TE 6,6	TE 7,6	TE 7,7	TE 8,2
TE 5,4	0.00					
TE 5,5	0.00	0.00				
TE 6,6	0.00	0.00	0.00			
TE 7,6	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 7,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 8,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 8,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 9,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
  TE 12,5        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 12,10        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 12,12        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00

         Covariance Matrix of Parameter Estimates

              TE 8,4      TE 8,5      TE 8,8      TE 9,4      TE 9,8
TE 9,9
            --------    --------    --------    --------    --------    --------
   TE 8,4        0.00
   TE 8,5        0.00        0.00
   TE 8,8        0.00        0.00        0.00
   TE 9,4        0.00        0.00        0.00        0.00
   TE 9,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
   TE 9,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,2        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,5        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 10,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 10,10        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,7        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,8        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 11,9        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
 TE 11,11        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,1        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
  TE 12,3        0.00        0.00        0.00        0.00        0.00
0.00
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 12,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 10,2	TE 10,3	TE 10,5	TE 10,8	TE 10,9	TE 10,10
TE 10,2	0.00					
TE 10,3	0.00	0.00				
TE 10,5	0.00	0.00	0.00			
TE 10,8	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 10,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 10,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	TE 11,7	TE 11,8	TE 11,9	TE 11,11	TE 12,1	TE 12,3
TE 11,7	0.00					
TE 11,8	0.00	0.00				
TE 11,9	0.00	0.00	0.00			
TE 11,11	0.00	0.00	0.00	0.00		
TE 12,1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 12,3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,8	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,9	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
TE 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 12,5	TE 12,8	TE 12,9	TE 12,10	TE 12,12
TE 12,5	0.00				
TE 12,8	0.00	0.00			
TE 12,9	0.00	0.00	0.00		
TE 12,10	0.00	0.00	0.00	0.00	
TE 12,12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TI CFA

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 2,1	LY 3,1	LY 5,2	LY 6,2	LY 8,3	LY 9,3
LY 2,1	1.00					
LY 3,1	0.49	1.00				
LY 5,2	0.00	-0.03	1.00			
LY 6,2	0.00	-0.08	0.62	1.00		
LY 8,3	-0.07	0.00	-0.03	-0.14	1.00	
LY 9,3	0.00	0.00	-0.10	-0.25	0.68	1.00
LY 11,4	-0.09	0.05	-0.07	0.00	-0.18	-0.27
LY 12,4	-0.12	-0.10	-0.18	0.00	-0.06	-0.24

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
   GA 1,1      -0.37      -0.45      0.00      0.00      -0.01
0.00
   GA 2,1       0.00       0.05     -0.47     -0.56      -0.02
0.08
   GA 3,1       0.00       0.00      0.00      0.12      -0.41      -
0.34
   GA 4,1       0.05      -0.03      0.05      0.00       0.11
0.22
   PS 1,1      -0.17      -0.19      0.00      0.02       0.01
0.01
   PS 2,2       0.00       0.01     -0.15     -0.13       0.04
0.05
   PS 3,3       0.00       0.01      0.02      0.03      -0.16      -
0.14
   PS 4,4       0.02       0.00      0.01      0.00      -0.08      -
0.05
   TE 1,1       0.16       0.17      0.00     -0.01       0.01
0.01
   TE 2,1       0.09       0.18      0.00     -0.02       0.01
0.01
   TE 2,2      -0.04       0.10      0.00     -0.02       0.01
0.00
   TE 3,1       0.18       0.09      0.00      0.00       0.01
0.01
   TE 3,3       0.05      -0.11      0.01      0.03       0.01
0.00
   TE 4,3       0.00      -0.06      0.04      0.09       0.00
0.01
   TE 4,4       0.00      -0.02      0.08      0.11       0.00      -
0.01
   TE 5,3       0.00      -0.07     -0.03      0.05       0.00
0.00
   TE 5,4       0.00      -0.03      0.02      0.13      -0.01      -
0.01
   TE 5,5       0.00      -0.02     -0.08      0.05      -0.01      -
0.01
   TE 6,6       0.00       0.02      0.02     -0.13       0.07
0.05
   TE 7,6       0.00       0.01      0.01     -0.05       0.12
0.08
   TE 7,7       0.00       0.00      0.00     -0.04       0.18
0.15
   TE 8,2      -0.06      -0.01      0.00      0.01      -0.05      -
0.01
   TE 8,4      -0.01       0.00      0.03      0.05      -0.06      -
0.03
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
  TE 8,5      -0.01     -0.01     -0.04      0.03     -0.08      -
0.02
  TE 8,8       0.00      0.00      0.00      0.02     -0.24      -
0.14
  TE 9,4       0.00      0.01      0.02      0.01     -0.02      -
0.04
  TE 9,8       0.00      0.00      0.01      0.03     -0.20      -
0.20
  TE 9,9       0.00      0.01      0.01      0.02     -0.10      -
0.16
 TE 10,2      -0.06     -0.01      0.00      0.00     -0.01
0.00
 TE 10,3      -0.02     -0.06     -0.02      0.00     -0.01
0.00
 TE 10,5       0.00     -0.01     -0.04      0.01     -0.01
0.00
 TE 10,8      -0.01      0.00     -0.01      0.01     -0.16      -
0.11
 TE 10,9       0.00      0.00      0.00      0.00     -0.09      -
0.11
TE 10,10      -0.02      0.00     -0.02      0.00     -0.03      -
0.04
 TE 11,7       0.00      0.01      0.00     -0.01      0.02
0.02
 TE 11,8      -0.01      0.01      0.00      0.01     -0.15      -
0.10
 TE 11,9       0.01      0.01      0.00     -0.01     -0.09      -
0.10
TE 11,11       0.00      0.01      0.00     -0.01      0.04
0.03
 TE 12,1       0.09      0.06      0.00      0.00     -0.01      -
0.01
 TE 12,3       0.01     -0.05      0.00      0.01     -0.01      -
0.02
 TE 12,5       0.00     -0.01     -0.04      0.02     -0.02      -
0.02
 TE 12,8       0.00     -0.01      0.00      0.02     -0.18      -
0.12
 TE 12,9       0.00      0.00      0.00      0.00     -0.11      -
0.15
TE 12,10       0.00      0.01      0.00      0.01     -0.04      -
0.04
TE 12,12       0.02      0.03      0.02      0.01     -0.02
0.00
```

Correlation Matrix of Parameter Estimates

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	LY 11,4	LY 12,4	GA 1,1	GA 2,1	GA 3,1	GA 4,1
LY 11,4	1.00					
LY 12,4	0.65	1.00				
GA 1,1	0.00	0.03	1.00			
GA 2,1	0.00	0.00	0.57	1.00		
GA 3,1	0.09	0.00	0.62	0.58	1.00	
GA 4,1	-0.37	-0.41	0.64	0.61	0.66	1.00
PS 1,1	0.03	0.02	0.04	0.00	0.01	0.00
PS 2,2	0.00	0.01	0.01	0.03	-0.01	0.02
PS 3,3	0.01	0.02	0.01	0.00	0.03	-0.02
PS 4,4	-0.17	-0.14	0.02	0.03	0.02	-0.01
TE 1,1	-0.02	-0.02	-0.08	0.00	-0.01	0.01
TE 2,1	-0.02	-0.02	-0.07	0.00	-0.01	0.01
TE 2,2	-0.01	0.00	-0.02	0.00	-0.01	0.00
TE 3,1	-0.02	-0.02	-0.06	0.00	0.00	0.01
TE 3,3	-0.01	0.00	0.02	-0.02	0.00	0.01
TE 4,3	0.01	0.00	0.00	-0.06	0.01	0.01
TE 4,4	0.00	0.00	0.00	-0.07	0.01	0.01
TE 5,3	0.02	0.02	0.00	-0.03	0.01	0.01
TE 5,4	0.01	0.01	0.00	-0.07	0.01	0.00
TE 5,5	0.03	0.03	0.00	-0.01	0.01	-0.01
TE 6,6	-0.02	-0.02	-0.01	0.05	-0.04	0.02
TE 7,6	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.05	0.03
TE 7,7	-0.02	-0.01	0.00	0.00	-0.08	0.03
TE 8,2	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	-0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 8,4	-0.01	0.00	0.01	-0.03	0.01	0.00
TE 8,5	0.02	0.02	0.01	-0.01	0.01	-0.01
TE 8,8	0.03	0.01	0.02	0.01	0.06	-0.04
TE 9,4	-0.02	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01
TE 9,8	0.04	0.02	0.01	0.00	0.06	-0.05
TE 9,9	0.02	0.01	0.00	0.00	0.04	-0.03
TE 10,2	0.06	0.04	0.00	0.01	0.01	-0.04
TE 10,3	0.07	0.04	0.00	0.01	0.01	-0.04
TE 10,5	0.06	0.04	0.01	-0.01	0.01	-0.04
TE 10,8	0.05	0.03	0.02	0.02	0.02	-0.07
TE 10,9	0.01	-0.01	0.01	0.02	0.01	-0.04
TE 10,10	0.19	0.12	0.00	0.00	0.01	-0.08
TE 11,7	-0.06	0.00	0.01	0.01	-0.03	0.00
TE 11,8	-0.05	0.00	0.03	0.02	0.01	-0.04
TE 11,9	-0.06	-0.04	0.01	0.02	0.01	-0.02
TE 11,11	-0.16	0.01	0.00	0.00	-0.03	0.04
TE 12,1	0.02	-0.03	-0.05	0.01	0.01	-0.01
TE 12,3	0.02	-0.04	-0.01	0.01	0.01	-0.01
TE 12,5	0.03	-0.01	0.01	-0.01	0.01	-0.02
TE 12,8	0.03	-0.02	0.02	0.02	0.03	-0.06
TE 12,9	0.03	0.00	0.01	0.02	0.02	-0.05
TE 12,10	0.17	0.01	0.00	0.00	0.02	-0.04
TE 12,12	0.05	-0.13	-0.01	0.00	0.02	0.02

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	PS 1,1	PS 2,2	PS 3,3	PS 4,4	TE 1,1	TE 2,1
PS 1,1	1.00					
PS 2,2	-0.11	1.00				
PS 3,3	-0.04	-0.02	1.00			
PS 4,4	-0.09	-0.16	0.00	1.00		
TE 1,1	-0.46	0.03	0.01	-0.03	1.00	
TE 2,1	-0.52	0.05	0.03	-0.05	0.74	1.00
TE 2,2	-0.34	0.04	0.03	-0.05	0.33	0.65
TE 3,1	-0.43	0.01	-0.02	-0.01	0.42	0.40
TE 3,3	-0.29	0.02	-0.03	-0.01	0.11	0.08
TE 4,3	0.12	0.10	-0.03	-0.07	-0.08	-0.10
TE 4,4	0.01	-0.09	0.00	-0.04	-0.01	-0.01
TE 5,3	0.15	0.12	-0.03	-0.08	-0.09	-0.13
TE 5,4	0.02	-0.10	-0.01	-0.03	-0.02	-0.03
TE 5,5	0.01	-0.06	0.00	-0.02	-0.02	-0.03
TE 6,6	-0.01	-0.32	0.00	-0.07	0.03	0.03
TE 7,6	-0.04	0.12	0.02	-0.21	0.04	0.03
TE 7,7	0.00	0.00	-0.19	-0.12	0.02	0.00
TE 8,2	0.11	0.00	0.06	0.00	-0.11	-0.05
TE 8,4	-0.01	0.01	0.04	0.00	-0.01	0.01
TE 8,5	-0.01	0.07	0.03	0.04	-0.03	-0.01
TE 8,8	-0.05	-0.04	-0.17	0.25	-0.02	-0.01
TE 9,4	-0.01	-0.03	0.03	-0.02	0.01	0.02
TE 9,8	-0.04	-0.05	-0.16	0.28	-0.02	-0.01
TE 9,9	-0.03	-0.05	-0.12	0.22	0.00	0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 10,2	0.08	-0.07	-0.05	0.07	-0.06	-0.01
TE 10,3	0.25	-0.10	-0.08	0.09	-0.15	-0.21
TE 10,5	-0.02	0.09	-0.03	0.07	-0.02	-0.04
TE 10,8	-0.04	-0.09	0.11	0.42	-0.06	-0.05
TE 10,9	-0.04	-0.11	0.08	0.42	-0.02	-0.03
TE 10,10	0.03	-0.03	-0.02	-0.15	-0.03	-0.03
TE 11,7	-0.06	-0.05	0.23	0.11	0.02	0.04
TE 11,8	-0.11	-0.08	0.28	0.58	-0.02	0.02
TE 11,9	-0.09	-0.09	0.23	0.59	0.01	0.02
TE 11,11	-0.07	0.02	0.08	0.01	0.05	0.09
TE 12,1	-0.01	-0.05	-0.04	0.06	0.24	0.11
TE 12,3	0.18	-0.10	-0.05	0.10	-0.09	-0.15
TE 12,5	-0.03	0.10	-0.01	0.09	-0.02	-0.04
TE 12,8	-0.04	-0.11	0.12	0.46	-0.04	-0.04
TE 12,9	-0.04	-0.11	0.10	0.45	-0.02	-0.04
TE 12,10	0.03	-0.03	-0.01	-0.20	-0.04	-0.06
TE 12,12	0.02	-0.03	-0.02	-0.13	0.01	-0.02

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 2,2	TE 3,1	TE 3,3	TE 4,3	TE 4,4	TE 5,3
TE 2,2	1.00					
TE 3,1	0.12	1.00				
TE 3,3	-0.01	0.24	1.00			
TE 4,3	-0.10	0.00	0.24	1.00		
TE 4,4	-0.01	0.00	0.05	0.28	1.00	
TE 5,3	-0.12	-0.01	0.21	0.31	0.07	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 5,4	-0.03	0.00	0.06	0.22	0.36	0.23
TE 5,5	-0.03	0.00	0.04	0.07	0.07	0.25
TE 6,6	0.02	0.02	-0.03	-0.14	-0.04	-0.15
TE 7,6	0.02	0.03	0.01	-0.04	-0.04	-0.05
TE 7,7	-0.01	0.03	0.02	0.00	0.00	-0.01
TE 8,2	-0.09	-0.15	-0.10	0.01	0.01	0.00
TE 8,4	0.02	-0.04	-0.01	0.16	0.05	0.02
TE 8,5	0.00	-0.05	-0.01	0.04	-0.02	0.14
TE 8,8	0.01	-0.04	-0.03	-0.02	-0.01	-0.02
TE 9,4	0.02	0.00	0.00	0.05	0.25	-0.03
TE 9,8	0.00	-0.03	-0.03	-0.04	-0.02	-0.03
TE 9,9	0.00	0.00	-0.01	-0.04	0.00	-0.04
TE 10,2	0.21	-0.06	-0.05	0.00	0.00	-0.01
TE 10,3	-0.14	-0.12	-0.10	0.02	-0.01	0.21
TE 10,5	-0.03	0.00	0.01	0.02	-0.03	0.03
TE 10,8	-0.03	-0.06	-0.04	-0.04	-0.02	-0.02
TE 10,9	-0.02	-0.01	-0.01	-0.05	-0.03	-0.05
TE 10,10	0.00	-0.01	0.01	0.02	0.00	0.01
TE 11,7	0.04	0.00	-0.02	-0.04	0.00	-0.05
TE 11,8	0.03	-0.05	-0.06	-0.08	-0.02	-0.08
TE 11,9	0.01	-0.01	-0.03	-0.10	-0.04	-0.09
TE 11,11	0.08	0.01	-0.02	-0.06	0.00	-0.07
TE 12,1	-0.02	0.00	0.01	0.00	-0.01	0.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 12,3	-0.15	0.05	-0.14	0.11	0.01	-0.10
TE 12,5	-0.03	-0.01	0.00	0.03	-0.01	-0.06
TE 12,8	-0.03	-0.05	-0.03	-0.02	-0.01	-0.04
TE 12,9	-0.03	-0.01	-0.01	-0.04	-0.02	-0.04
TE 12,10	-0.05	0.00	0.02	0.04	0.01	0.03
TE 12,12	-0.04	-0.01	0.03	0.02	0.00	0.04

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 5,4	TE 5,5	TE 6,6	TE 7,6	TE 7,7	TE 8,2
TE 5,4	1.00					
TE 5,5	0.35	1.00				
TE 6,6	-0.11	-0.11	1.00			
TE 7,6	-0.07	-0.07	0.49	1.00		
TE 7,7	-0.01	-0.01	0.19	0.55	1.00	
TE 8,2	0.00	0.00	-0.03	-0.06	-0.07	1.00
TE 8,4	-0.01	-0.01	-0.06	-0.10	-0.08	0.07
TE 8,5	-0.01	0.02	-0.14	-0.13	-0.09	0.09
TE 8,8	-0.01	0.00	-0.08	-0.20	-0.18	0.02
TE 9,4	-0.02	-0.03	0.03	-0.03	-0.03	0.00
TE 9,8	-0.03	-0.01	-0.05	-0.17	-0.16	0.07
TE 9,9	-0.04	-0.02	0.00	-0.09	-0.09	-0.01
TE 10,2	0.00	0.00	-0.01	-0.03	0.01	0.12
TE 10,3	0.02	0.05	-0.03	-0.04	0.02	0.02
TE 10,5	0.00	0.27	-0.11	-0.02	0.01	0.00
TE 10,8	-0.02	0.00	-0.09	-0.20	-0.18	0.20
TE 10,9	-0.06	-0.02	-0.02	-0.12	-0.11	0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 10,10	-0.01	0.04	-0.01	0.01	0.01	0.03
TE 11,7	-0.01	-0.01	0.03	0.04	0.21	0.01
TE 11,8	-0.03	-0.02	-0.07	-0.21	-0.22	0.13
TE 11,9	-0.06	-0.03	-0.01	-0.13	-0.16	0.01
TE 11,11	-0.04	-0.04	0.06	0.03	0.03	0.01
TE 12,1	0.01	0.01	-0.02	-0.02	0.00	-0.15
TE 12,3	0.03	-0.01	-0.03	-0.05	0.00	-0.07
TE 12,5	0.09	-0.17	-0.14	-0.05	-0.03	-0.02
TE 12,8	0.01	0.01	-0.11	-0.23	-0.20	0.10
TE 12,9	-0.01	0.00	-0.04	-0.15	-0.15	0.00
TE 12,10	0.04	-0.01	-0.03	0.00	0.00	0.00
TE 12,12	0.02	0.04	-0.03	-0.01	0.00	-0.03

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 8,4	TE 8,5	TE 8,8	TE 9,4	TE 9,8	TE 9,9
TE 8,4	1.00					
TE 8,5	0.23	1.00				
TE 8,8	0.14	0.11	1.00			
TE 9,4	0.38	-0.02	0.04	1.00		
TE 9,8	0.21	0.10	0.72	0.12	1.00	
TE 9,9	0.10	0.00	0.34	0.26	0.69	1.00
TE 10,2	-0.03	0.01	0.01	-0.05	0.00	-0.02
TE 10,3	-0.09	0.02	0.00	-0.12	-0.02	-0.04
TE 10,5	-0.06	0.15	0.01	-0.14	-0.02	-0.05
TE 10,8	0.13	0.24	0.57	0.01	0.61	0.34
TE 10,9	0.03	0.02	0.31	0.06	0.55	0.66

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 10,10	-0.02	0.04	0.07	-0.04	0.12	0.13
TE 11,7	0.01	-0.01	-0.08	0.01	-0.07	-0.05
TE 11,8	0.14	0.16	0.42	0.05	0.41	0.22
TE 11,9	0.05	0.02	0.23	0.10	0.39	0.42
TE 11,11	0.02	-0.03	-0.07	0.03	-0.06	-0.03
TE 12,1	-0.04	-0.02	0.00	-0.01	0.00	0.02
TE 12,3	-0.05	-0.04	0.01	-0.01	0.01	0.02
TE 12,5	-0.01	0.23	0.03	-0.03	0.03	0.01
TE 12,8	0.15	0.03	0.50	0.05	0.39	0.20
TE 12,9	0.06	0.02	0.30	0.14	0.43	0.34
TE 12,10	0.00	0.03	0.07	0.01	0.06	0.00
TE 12,12	0.00	-0.04	0.03	-0.01	-0.01	-0.02

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 10,2	TE 10,3	TE 10,5	TE 10,8	TE 10,9	TE 10,10
TE 10,2	1.00					
TE 10,3	0.25	1.00				
TE 10,5	0.09	0.17	1.00			
TE 10,8	0.03	0.10	0.06	1.00		
TE 10,9	0.04	0.03	0.01	0.60	1.00	
TE 10,10	0.26	0.09	0.25	0.30	0.42	1.00
TE 11,7	-0.03	-0.06	-0.03	0.00	0.01	-0.09
TE 11,8	-0.01	-0.06	-0.01	0.54	0.35	-0.12
TE 11,9	-0.05	-0.08	-0.06	0.35	0.49	-0.15
TE 11,11	-0.09	-0.14	-0.10	-0.12	-0.09	-0.21
TE 12,1	0.00	0.03	0.01	-0.01	0.03	0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TE 12,3	0.02	0.03	0.01	0.01	0.05	0.03
TE 12,5	0.01	-0.01	-0.03	0.08	0.04	0.00
TE 12,8	0.03	0.01	0.01	0.44	0.29	-0.03
TE 12,9	0.00	-0.01	-0.01	0.35	0.37	-0.05
TE 12,10	0.06	-0.03	-0.12	0.12	-0.02	0.10
TE 12,12	0.01	0.04	0.02	-0.03	-0.03	0.07

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 11,7	TE 11,8	TE 11,9	TE 11,11	TE 12,1	TE 12,3
TE 11,7	1.00					
TE 11,8	0.27	1.00				
TE 11,9	0.23	0.66	1.00			
TE 11,11	0.40	0.16	0.19	1.00		
TE 12,1	-0.05	-0.04	0.00	-0.10	1.00	
TE 12,3	-0.07	-0.04	0.01	-0.16	0.12	1.00
TE 12,5	-0.04	0.03	0.02	-0.11	0.07	0.16
TE 12,8	-0.01	0.58	0.40	-0.15	0.10	0.13
TE 12,9	0.00	0.40	0.58	-0.12	0.06	0.08
TE 12,10	-0.13	-0.15	-0.16	-0.31	0.03	0.04
TE 12,12	-0.11	-0.12	-0.12	-0.25	0.23	-0.06

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 12,5	TE 12,8	TE 12,9	TE 12,10	TE 12,12
TE 12,5	1.00				
TE 12,8	0.05	1.00			
TE 12,9	0.06	0.60	1.00		
TE 12,10	0.20	0.19	0.28	1.00	
TE 12,12	-0.18	0.21	0.01	0.10	1.00

TI CFA

Factor Scores Regressions

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ETA

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
A	0.21	0.26	0.51	0.03	0.13	0.18
B	0.04	0.10	0.15	0.22	0.32	0.68
C	0.03	0.17	0.18	0.06	0.23	0.03
D	0.02	-0.05	0.27	0.06	0.11	0.07

ETA

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
A	0.07	0.15	-0.05	0.18	0.06	0.31
B	-0.08	0.22	-0.07	0.14	0.12	0.29
C	0.51	0.57	0.14	-0.01	-0.09	0.29
D	0.07	-0.07	-0.29	0.75	0.45	0.67

TI CFA

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	A	B	C	D
Y1	0.52	--	--	--
Y2	0.52	--	--	--
Y3	0.47	--	--	--
Y4	--	0.36	--	--
Y5	--	0.48	--	--
Y6	--	0.43	--	--
Y7	--	--	0.41	--
Y8	--	--	0.46	--
Y9	--	--	0.49	--
Y10	--	--	--	0.47
Y11	--	--	--	0.48
Y12	--	--	--	0.52

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

GAMMA

	AD
A	0.98
B	0.98
C	0.97
D	0.98

Correlation Matrix of ETA and KSI

	A	B	C	D	AD
A	1.00				
B	0.96	1.00			
C	0.95	0.96	1.00		
D	0.96	0.96	0.95	1.00	
AD	0.98	0.98	0.97	0.98	1.00

PSI
Note: This matrix is diagonal.

A	B	C	D
0.04	0.03	0.05	0.04

TI CFA

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	A	B	C	D
Y1	0.89	--	--	--
Y2	0.91	--	--	--
Y3	0.91	--	--	--
Y4	--	0.86	--	--
Y5	--	0.89	--	--
Y6	--	0.94	--	--
Y7	--	--	0.91	--
Y8	--	--	0.93	--
Y9	--	--	0.87	--
Y10	--	--	--	0.93
Y11	--	--	--	0.95
Y12	--	--	--	0.94

GAMMA

AD

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
         A        0.98
         B        0.98
         C        0.97
         D        0.98

         Correlation Matrix of ETA and KSI

                    A           B           C           D          AD
     -------- -------- -------- -------- --------
         A        1.00
         B        0.96        1.00
         C        0.95        0.96        1.00
         D        0.96        0.96        0.95        1.00
        AD        0.98        0.98        0.97        0.98        1.00

         PSI
         Note:This matrix is diagonal.

                    A           B           C           D
     -------- -------- -------- --------
                  0.04        0.03        0.05        0.04

         THETA-EPS

                   Y1          Y2          Y3          Y4          Y5
 Y6
     -------- -------- -------- -------- -------- --------
        Y1        0.21
        Y2        0.07        0.18
        Y3       -0.01          --   0.17
        Y4         --   --   0.03         0.27
        Y5         --   --   0.02         0.02         0.21
        Y6         --   --   --   --   --  0.11
        Y7         --   --   --   --   --  0.06
        Y8         --  -0.02          --  -0.01        -0.02           --
        Y9         --   --   --  0.04          --   --
       Y10         --   0.02        -0.02          --   0.02           --
       Y11         --   --   --   --   --   --
       Y12        0.01          --  -0.04          --  -0.05           --

         THETA-EPS

                   Y7          Y8          Y9         Y10         Y11
 Y12
     -------- -------- -------- -------- -------- --------
        Y7        0.18
        Y8         --   0.14
        Y9         --   0.07         0.24
       Y10         --   0.04         0.10         0.13
       Y11        0.03        0.03        0.05           --   0.09
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
      Y12         --  0.02        0.01      -0.05         --  0.11

 TI CFA

 Total and Indirect Effects

         Total Effects of X on ETA

                   AD
   --------
       A        0.98
   (0.05)
              20.42

       B        0.98
   (0.05)
              19.33

       C        0.97
   (0.05)
              21.00

       D        0.98
   (0.04)
              21.99


 BETA*BETA' is not Pos.Def., Stability Index cannot be Computed

         Total Effects of ETA on Y

                    A           B           C           D
   -------- -------- -------- --------
      Y1        0.52          --   --   --

      Y2        0.52          --   --   --
   (0.02)
              32.25

      Y3        0.47          --   --   --
   (0.02)
              25.32

      Y4          --  0.36          --   --

      Y5          --  0.48          --   --
      (0.02)
                          24.17
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
      Y6          --   0.43         --   --
    (0.02)
                             25.75

      Y7          --   --   0.41         --

      Y8          --   --   0.46         --
         (0.02)
                                         28.67

      Y9          --   --   0.49         --
         (0.02)
                                         24.27

     Y10          --   --   --   0.47

     Y11          --   --   --   0.48
            (0.01)
                                                   35.19

     Y12          --   --   --   0.52
            (0.02)
                                                   28.82


        Total Effects of X on Y

                  AD
--------
      Y1        0.51
 (0.02)
               20.42

      Y2        0.51
 (0.02)
               21.10

      Y3        0.46
 (0.02)
               21.24

      Y4        0.36
 (0.02)
               19.33

      Y5        0.47
 (0.02)
               20.53
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```
        Y6        0.43
   (0.02)
                 22.79

        Y7        0.40
   (0.02)
                 21.00

        Y8        0.45
   (0.02)
                 21.70

        Y9        0.48
   (0.02)
                 19.55

       Y10        0.46
   (0.02)
                 21.99

       Y11        0.47
   (0.02)
                 22.88

       Y12        0.51
   (0.02)
                 22.45

 TI CFA

 Standardized Total and Indirect Effects

         Standardized Total Effects of X on ETA

                   AD
   --------
         A        0.98
         B        0.98
         C        0.97
         D        0.98

         Standardized Total Effects of ETA on Y

                    A           B           C           D
   -------- -------- -------- --------
        Y1        0.52        --   --   --
        Y2        0.52        --   --   --
```

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	A	B	C	D
Y3	0.47	--	--	--
Y4	--	0.36	--	--
Y5	--	0.48	--	--
Y6	--	0.43	--	--
Y7	--	--	0.41	--
Y8	--	--	0.46	--
Y9	--	--	0.49	--
Y10	--	--	--	0.47
Y11	--	--	--	0.48
Y12	--	--	--	0.52

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	A	B	C	D
Y1	0.89	--	--	--
Y2	0.91	--	--	--
Y3	0.91	--	--	--
Y4	--	0.86	--	--
Y5	--	0.89	--	--
Y6	--	0.94	--	--
Y7	--	--	0.91	--
Y8	--	--	0.93	--
Y9	--	--	0.87	--
Y10	--	--	--	0.93
Y11	--	--	--	0.95
Y12	--	--	--	0.94

Standardized Total Effects of X on Y

	AD
Y1	0.51
Y2	0.51
Y3	0.46
Y4	0.36
Y5	0.47
Y6	0.43
Y7	0.40
Y8	0.45
Y9	0.48
Y10	0.46
Y11	0.47
Y12	0.51

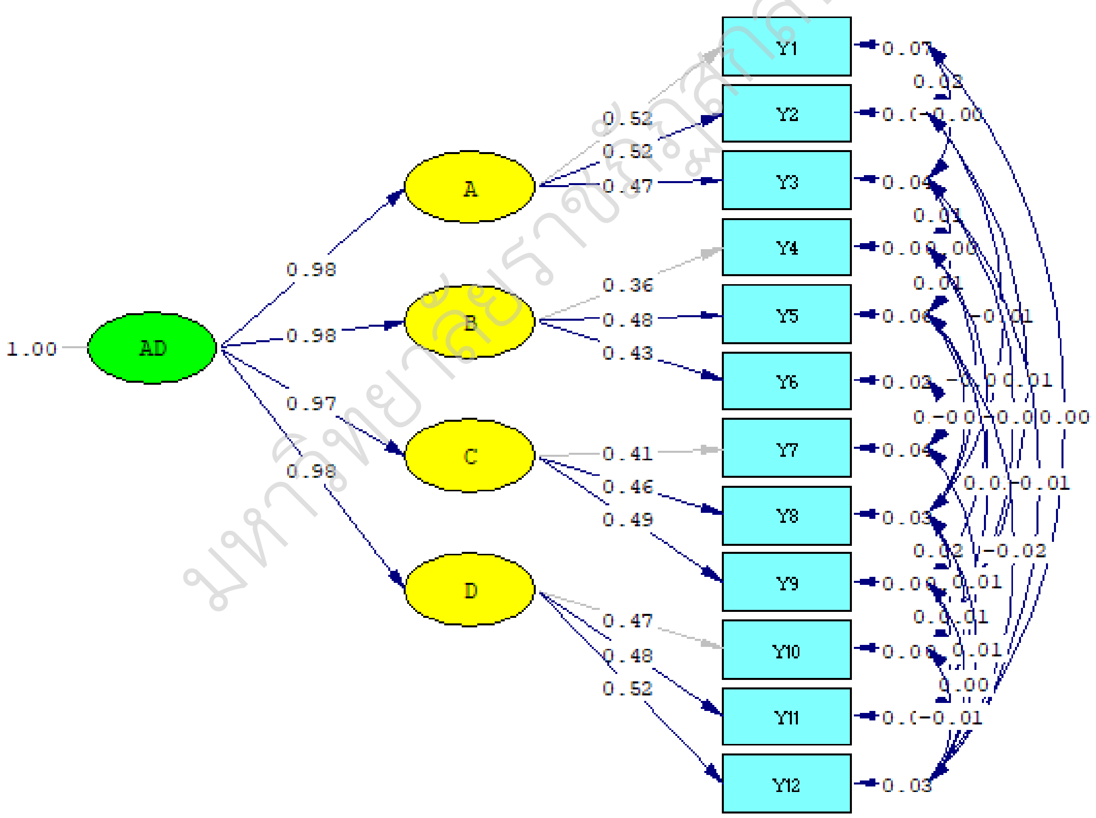
Completely Standardized Total Effects of X on Y

	AD

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Y1	0.87
Y2	0.89
Y3	0.89
Y4	0.84
Y5	0.87
Y6	0.93
Y7	0.88
Y8	0.91
Y9	0.85
Y10	0.91
Y11	0.93
Y12	0.92

Time used: 0.078 Seconds



Chi-Square=18.00, df=25, P-value=0.84222, RMSEA=0.000

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	นายจิรัฏฐ์ ไชยบุบผา
วัน เดือน ปีเกิด	21 มีนาคม พ.ศ.2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 725 หมู่ 20 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน ถนนภูมิภักดี ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2554	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พ.ศ.2559	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ.2562	ประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต สาขาวิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ.2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครู โรงเรียนเทศบาลคำตากล้า อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2564	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนามแท่ง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2567	ครู โรงเรียนบ้านหนามแท่ง อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2567	ครู โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร