

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

- 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
- 1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 1.3 สัณเฑาะก์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
 - 1.3.1 องค์ประกอบการมีส่วนร่วม
 - 1.3.2 องค์ประกอบการมีเป้าหมายเดียวกัน
 - 1.3.3 องค์ประกอบการติดต่อสื่อสาร
 - 1.3.4 องค์ประกอบความไว้วางใจ
 - 1.3.5 องค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

- 2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 2.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้
- 2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้
- 2.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 2.5 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

อภิชาติ ไตรคะเสน (2550, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและดำเนินงานให้ความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงาน ติดต่อสื่อสาร ร่วมกัน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ช่อฉัตร บุญเฉลิม (2552, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก คือ บทบาทผู้นำ บทบาทสมาชิก มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร มีความสามัคคี มีความผูกพัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมี การประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของงาน ทำงานร่วมกันอย่างดี มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียว สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกัน มุ่งดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ร่วมกัน

เรวัตร์ ชัยจรรย์ส (2555, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสาร เกื้อหนุนกันเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมทั้งหลายบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กชวิภา เพชรใส (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลเพื่อทำงานอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีมุ่งหวังให้งาน บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกันภายใต้การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจกันใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

ปราณี ธรรมนิยม (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) 2) การแสดงออกถึงการมีเป้าหมายเดียวกัน (Purpose) 3) การแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ (Leadership) 4) การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม (Participation) และ 5) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อร่วมกัน (Responsibility)

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมดังกล่าว ประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีส่วนร่วม 4) ความไว้วางใจ และ
- 5) การมีปฏิสัมพันธ์

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ลัดพงษ์ โภษาแสง (2553, หน้า 15) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหาและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัชนี แก้ววิจิตร (2554, หน้า 26) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการพัฒนาองค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กรเพื่อส่งผลต่อช่วยกันทำงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง ทำให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนขององค์กรเกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเสร็จทันกำหนดเวลา ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือของบุคลากรที่มีความแตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ศักยภาพในตัวบุคคล ที่ได้มาทำงานร่วมกันแล้วทำให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ งานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียว สมาชิกมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้นเสมือนเป็นรางวัลใหญ่ เกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อทีมงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดต่องานและองค์กร

สินวล สินดี (2555, หน้า 21-22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รู้หน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสการทำงานเป็นทีม จึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ทั้งภาคราชการและเอกชน

จากรุวรรณ สะอาดละออ (2556, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจ ที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

ไพลิน ประดับรัตน์ (2556, หน้า 24) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานสูงขึ้น โดยนำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน สมาชิกในทีมงานในองค์กรมีการเข้าใจก็ยอมรับ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ให้เกิดการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานส่งผลให้องค์การเจริญเติบโตยิ่งขึ้น

ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ (2556, หน้า 22) กล่าวว่า มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกันในการทำกิจกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำกิจกรรมนั้นๆ คนเดียว การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบการบริหารที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุด และการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ปัญหา และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์การซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พัชราภรณ์ เย็นมนัส (2558, หน้า 18) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ ต่อองค์การอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกัน มาร่วมกันทำงานและจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 66) กล่าวว่า การสร้างทีมงานช่วยให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ การร่วมคิด ร่วมทำ ดึงความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน ผลปฏิบัติงานที่ได้ย่อมสูงกว่าการทำงานของบุคคลเดียว ผลงานคุณภาพส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อม

ที่จะนำหน้าคู่แข่ง ทีมงานยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ อีกด้วย

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย การทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการรวบรวมความสามารถ และทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกัน มาร่วมกันทำงานและจะสามารถทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 24) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด ระยอง ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่าประกอบด้วยตัวแปร สังเกต 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความไวเนื้อเชื่อใจ 2) การสื่อสารแบบเปิด 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 4) การยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

สินวล สินดี (2555, หน้า 33) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ว่าประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การติดต่อสื่อสารกัน ในกลุ่ม 4) การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม 5) การตัดสินใจร่วมกัน 6) การมี ผลประโยชน์ร่วมกัน

จารุวรรณ สะอาดละออ (2556, หน้า 31) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ว่าประกอบด้วย 1) ด้านความไวเนื้อเชื่อใจ 2) ด้านการสื่อสารแบบเปิด 3) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 4) ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557, หน้า 52) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ว่าประกอบด้วย 1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ 3) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม 4) การมีส่วนร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 5) การสื่อสารอย่างเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อร่วมแก้ปัญหา 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 7) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

ปราณี ธรรมนิยม (2558, หน้า 50) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ว่าประกอบด้วย 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การมีส่วนร่วม

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 84) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่าประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การมีส่วนร่วม 5) ความรับผิดชอบร่วมกัน

วรรัตน์ เทพมะที (2558, หน้า 43-47) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ว่าประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วนร่วม 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) การยอมรับนับถือ

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 92) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่าประกอบด้วย 1) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2) การติดต่อสื่อสารที่ดี 3) การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) บทบาทที่สมดุล 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Parker (1994, pp. 31-56) ได้ให้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ด้าน ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายเดียว 2) บรรยากาศการทำงานที่ดี 3) การมีส่วนร่วม 4) การยอมรับซึ่งกันและกัน 5) ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก 6) ความเห็นพ้องเดียวกัน 7) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 8) บทบาทและการมอบหมายงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

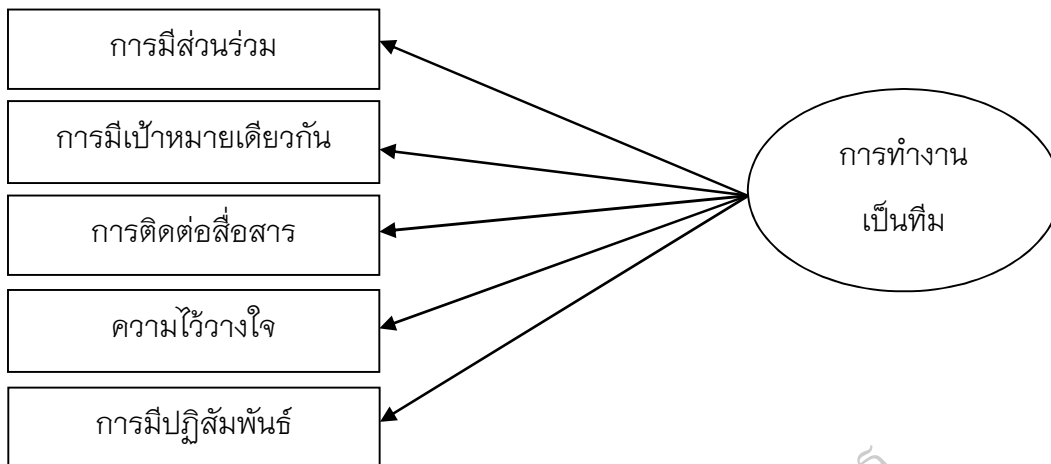
องค์ประกอบ	นักวิชาการ											
	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555)	สินวล ลินดี (2555)	จารุวรรณ สะอาดละออ (2556)	หทัยกานต์ ทอระสิทธิ์ (2557)	ปราณี ธรรมนิยม (2558)	ไพวัล ไชยทองคำ (2558)	วรารัตน์ เทพมะณี (2558)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	Parker (1994)	Woodcock และ Francis (1994)	คามาณี	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
10. การมีปฏิสัมพันธ์				✓	✓	✓			✓		4	✓
11. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน				✓							1	
12. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือ สถานการณ์				✓							1	
13. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม				✓							1	
14. ความรับผิดชอบ						✓					1	
15. การมีภาวะผู้นำ						✓		✓	✓		3	
16. บทบาทที่สมดุล								✓	✓		2	
17. บรรยากาศการทำงานที่ดี								✓			1	
18. การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน								✓			1	
19. ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก								✓			1	
20. ความเห็นพ้องเดียวกัน								✓			1	
21. บทบาทและการมอบหมายงาน ในหน้าที่								✓			1	
22. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย								✓			1	
23. การประเมินผล								✓			1	
24. การสื่อสารอย่างเปิดเผยและ การเผชิญหน้า									✓		1	
25. การตรวจสอบผลงานและวิธีการ ทำงาน									✓		1	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ นักวิชาการ	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555)	สินวล ลินดี (2555)	จารุวรรณ สะอาดละออ (2556)	หทัยกานต์ ทอระสิทธิ์ (2557)	ปราณี ธรรมนิยม (2558)	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	วรัตน์ เทพเมธี (2558)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	Parker (1994)	Woodcock และ Francis (1994)	ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
26. การพัฒนาตนเอง										✓	1	
27. ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างกลุ่ม										✓	1	

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 27 องค์ประกอบ ผู้วิจัย ได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบ ของทำงานเป็นทีม ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบหลักการทำงานเป็น ทีม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วม มีค่าความถี่เท่ากับ 10 องค์ประกอบที่ 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าความถี่เท่ากับ 9 องค์ประกอบที่ 3 การติดต่อสื่อสาร มีค่าความถี่เท่ากับ 9 องค์ประกอบที่ 4 ความไว้วางใจ มีค่าความถี่ เท่ากับ 7 และองค์ประกอบที่ 5 การมีปฏิสัมพันธ์ มีค่าความถี่ เท่ากับ 4

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีมได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการวัดองค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

สุรภา เพิ่มพูล (2552, หน้า 18-19) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานสถานศึกษา หรือองค์กร ภาครัฐและเอกชน ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ ร่วมกันประเมิน ร่วมกันกำกับติดตามและ ประเมินผลร่วมกันรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นและดำเนินการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาร่วมกัน

วันเพ็ญ ทองดอนน้อย (2553, หน้า 8) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม และสังคม ที่จะประกอบกิจกรรมหรือปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสมัครใจโดยมีเป้าหมายและ ผลประโยชน์ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ เสียสละ ลงมือปฏิบัติ และ ประเมินผลงานร่วมกัน เป็นการสนองความต้องการของมนุษย์ก่อให้เกิดการยอมรับและ การร่วมมือกันของทุกฝ่าย

กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, หน้า 46) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ในระดับต่างๆ ซึ่งมีส่วนในการสร้างความสำเร็จต่อกิจกรรมขององค์กรนั้นๆ

จรัรัตน์ แจนโกนตี (2556, หน้า 16) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่เกิดจากความเกี่ยวข้องของบุคคล สมาคมหรือองค์กรต่างๆ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม อันเป็นเหตุเร้าใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติ ตลอดจนติดตามและประเมินผล

ชลายุทธ์ วิเศษภาค (2556, หน้า 38) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผล ซึ่งอาจแสดงในรูปต่างๆ เช่น ร่วมสนับสนุน ส่งเสริม เสียสละเวลา แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และอื่นๆ ที่นำมาพัฒนางานให้ บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

ณัฐมนต์ ชาญเชิงคำ (2556, หน้า 39) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือคณะบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ต่างๆ ของโรงเรียน โดยร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจแก้ปัญหา ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นวพล เกษาพร (2557, หน้า 82) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการเสนอแนวคิด ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา ตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

ปรานอม จันทิมา (2557, หน้า 10) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กรและสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิดร่วมมือกันทำ และร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ปริญญา กรุงกวี (2557, หน้า 17) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนได้มีโอกาสแสดงความรับผิดชอบ แสดงพฤติกรรมเกี่ยวข้องใน โครงการหรืองานบางอย่างทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 7) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์

และการประเมินผลร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยร่วมกันคิดร่วมมือกันทำและ ร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

พัชรา เชื้อประติษฐ์ (2556, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วม คือ การระดมสรรพกำลังที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในภารกิจต่างๆ ขององค์การ ตอบสนองความต้องการในสังคม ความรักใคร่ และความ เป็นเจ้าของ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความขัดแย้งในการทำงานที่สำคัญทำให้งาน สำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

วรพรรณ เพ็ชรคง (2556, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นทางตรง หรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบกับสิ่งที่ เป็นผลกระทบต่อตนเองหรือโรงเรียนแล้วทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือ องค์การนั้นๆ

วิลาวรรณ ปิยะวงศ์ (2558, หน้า 27-28) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความจำเป็นสำหรับการศึกษาในปัจจุบัน นอกจากจะสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้ว การมีส่วนร่วมยังเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องใน กิจกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้นๆ ในเรื่องต่างๆ เช่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และยังเป็นการสนองความต้องการของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพราะการมีส่วนร่วมจะเป็นการสร้างบรรยากาศแห่ง ประชาธิปไตยและ ถือเป็นบรรยากาศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความ ขัดแย้งในการทำงานที่สำคัญทำให้งานสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ขอบข่ายของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

สุรภา เพิ่มพูล (2552, หน้า 26) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมดำเนินการส่งเสริมการจัดการศึกษาของคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การร่วมรับรู้ 2) การร่วมปฏิบัติ 3) การร่วมวางแผน 4) การร่วมตัดสินใจ

วันเพ็ญ ทองดอนน้อย (2553, หน้า 10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนวิจิตรศึกษาในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ร่วมคิดวางแผนกำหนดนโยบาย 2) ร่วมทำคือร่วมปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุแผนหรือนโยบายที่กำหนดปฏิบัติ 3) ร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม

กิตติศักดิ์ สุรินทร์ (2556, หน้า 33) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านสะพานสี่ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ 2) ด้านการร่วมปฏิบัติในกิจกรรมโครงการ 3) ด้านการรับผลประโยชน์ 4) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล

ชลธิชา วิทยาสงห์ (2556, หน้า 16) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในโรงเรียนเกษตรกรข้าวหอมมะลิจังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ชลายุทธ์ วิเศษภาค (2556, หน้า 47) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 47) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1) การมีส่วนร่วมคิด 2) การมีส่วนร่วมวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
- 4) การมีส่วนร่วมรับประโยชน์ 5) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

ปราณอม จันทิมา (2557, หน้า 12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พิชญานา ไชย (2558, หน้า 55) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ 2) การมีส่วนร่วมการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 5) การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล 6) การมีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนา

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ 2) การดำเนินงาน 3) การรับผลประโยชน์ 4) การประเมินผล

Cohen และ Uphoff (1980, pp. 213–218) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารและการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

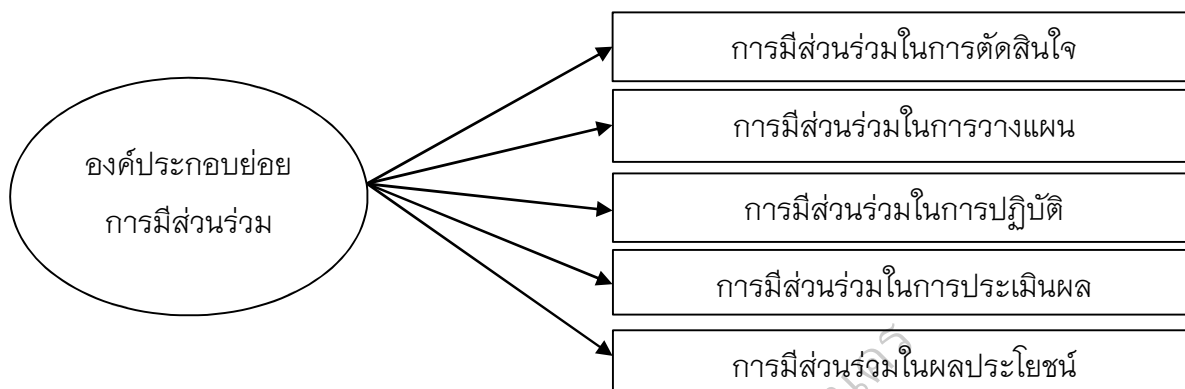
จากขอบข่ายการมีส่วนร่วม สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบ	นักวิชาการ										
	สุรภา เพิ่มพูน (2552)	กวันเพ็ญ ทองดอนน้อย (2553)	กิตติศักดิ์ สุรินทร์ (2556)	ชลธิชา วิยาลิงห์ (2556)	ชลาฤทธิ์ วิเศษภาค (2556)	พัชรียาภรณ์ พิมพ์เร็ว (2556)	ปรานอม จันทิมา (2557)	พิชญา นาไฮ (2558)	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	Cohen และ Uphoff (1980)	ความถี่
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓		✓		✓		✓	✓	✓	7	✓
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7	✓
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	✓
4. การร่วมรับรู้	✓									1	
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
6. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์			✓	✓		✓	✓	✓	✓	6	✓
7. การมีส่วนร่วมคิด						✓				1	
8. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน							✓	✓		2	
9. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ								✓		1	
10. การมีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนา								✓		1	

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วม ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แต่องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้หลอมรวมองค์ประกอบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (ลำดับที่ 8) โดยให้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและองค์ประกอบที่ 7 การมีส่วนร่วมคิด ผู้วิจัยได้หลอมรวมองค์ประกอบการมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ (ลำดับที่ 9) โดยให้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การมีส่วนร่วมในการคิด

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม สามารถเขียนเป็น
รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม

1.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการมีส่วนร่วม

1.4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้
สุรภา เพิ่มพูล (2552, หน้า 26) กล่าวว่า การร่วมตัดสินใจ เป็นการมี
ส่วนร่วมตัดสินใจในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวางแผน การดำเนินงานตาม
แผนและการประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วม

กิตติศักดิ์ สุรินทร์ (2556, หน้า 33) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมใน
การวางแผนและตัดสินใจ หมายถึง การร่วมคิด ค้นหา และตัดสินใจ หรือการกำหนด
รายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 49) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง
การมีส่วนร่วมของครูในการให้ข้อมูล เสนอแนะ ปรึกษาหารือทางเลือกของการปฏิบัติงาน
และลงมติในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมใน
การให้ข้อมูล ร่วมคิด ค้นหา และตัดสินใจ หรือการกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะ
ดำเนินการ

1.4.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการวางแผน ไว้ดังนี้

สุรภา เพิ่มพูล (2552, หน้า 26) กล่าวว่า การร่วมวางแผน เป็นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้เสนอแนวทางในการดำเนินงานเพื่อการประกอบ การตัดสินใจ

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 50) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกิจกรรม การตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคตด้วยการใช้ เหตุผลจากข้อมูลเพื่อพิจารณาให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด ภายใต้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างจำกัดและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม วางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการ การจัดทำแผนงานและโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของ แผนงานและโครงการ และทบทวนแผนงานและโครงการในงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมใน การคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการ โดย ตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคตด้วยการใช้เหตุผล

1.4.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

สุรภา เพิ่มพูล (2552, หน้า 26) กล่าวว่า การร่วมปฏิบัติ เป็นการ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษาตามที่กำหนด

กิตติศักดิ์ สุรินทร์ (2556, หน้า 33) กล่าวว่า ด้านการร่วมปฏิบัติการ ในกิจกรรมโครงการ หมายถึง การที่มีส่วนเข้ามาร่วมดำเนินโครงการ ร่วมแรง ร่วมสมทบ ค่าใช้จ่าย การให้ข้อมูลที่จำเป็น ตลอดจนเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ ร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงาน

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 50) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยมีวิธีการ ขั้นตอนและผลการดำเนินการเพื่อใช้เป็น ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การมีส่วนร่วมเข้ามาร่วม ดำเนินโครงการ ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงาน

1.4.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการประเมินผลไว้ดังนี้
กิตติศักดิ์ สุรินทร์ (2556, หน้า 33) กล่าวว่า ด้านการตรวจสอบและ
ประเมินผล หมายถึง การที่ประชาชนเข้าร่วมเพื่อการประเมินผลการดำเนินโครงการ
โดยอาจดำเนินการผ่านกระบวนการทางการเมืองหรือสื่อมวลชนต่างๆ

ชลายุทธ์ วิเศษภาค (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การประเมินผล
การปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่เป็นระบบ โดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่
หน่วยงานกำหนดไว้ เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและ
ประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมใน
การติดตามและประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และ
ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันใน
งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไปในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมใน
การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไป
แล้ว โดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ เป็นเครื่องมือชี้วัด
ที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.4.5 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไว้ดังนี้
กิตติศักดิ์ สุรินทร์ (2556, หน้า 33) กล่าวว่า ด้านการรับผลประโยชน์
หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการการพัฒนา เช่น
มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการกระจายโอกาสทางการพัฒนา การรับความรู้ แนวความคิด และ
การช่วยเหลือด้านต่างๆ มากขึ้น

พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556, หน้า 48) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับ
ผลประโยชน์ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับการแจกจ่ายผลประโยชน์ที่เกิดจากการ
ร่วมกันปฏิบัติงาน การร่วมใช้ประโยชน์จากบุคคล วัสดุสิ่งของ หรืออาคารสถานที่ซึ่งอาจ
เป็นผลประโยชน์ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 146) กล่าวว่า การรับผลประโยชน์
หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง

การทำงานแบบมีจุดมุ่งหมายและยึดผลประโยชน์ร่วมกัน โดยการจัดแบ่ง กระจาย และรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการจัดแบ่ง กระจาย และรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมคิด ค้นหา และตัดสินใจ หรือการกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการ โดยตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคตด้วยการใช้เหตุผล
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หมายถึง การมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมดำเนินโครงการ ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว โดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้
5. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการจัดแบ่ง กระจาย และรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

ตาราง 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ร่วมคิด ค้นหา และ ตัดสินใจ หรือการกำหนด รายละเอียดของสิ่งที่จะ ดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีส่วนร่วมในการกำหนด รายละเอียดของสิ่งที่จะ ดำเนินการ 2. มีส่วนร่วมในการให้ ข้อมูลในการทำงาน 3. มีส่วนร่วมในการค้นหา ข้อมูลในการทำงาน 4. มีส่วนร่วมในการคิดและ ตัดสินใจ
	การมีส่วนร่วมในการวางแผน	การมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและ โครงการ โดยตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนด ทางเลือกของ การดำเนินงานในอนาคต ด้วยการให้เหตุผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงานและโครงการ 2. มีส่วนร่วมใน การจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหา 3. มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์และวางแผน การทำงาน 4. มีส่วนร่วมในการกำหนด ทางเลือกของ การดำเนินงานในอนาคต
	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	การมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมดำเนิน โครงการ ลงมือปฏิบัติตาม แผนที่วางไว้ ร่วมใน การบริหารงานหรือ การประสานงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีส่วนร่วมปฏิบัติตาม โครงการต่างๆ ของ โรงเรียน 2. มีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้ 3. มีส่วนร่วมใน การบริหารงานในโครงการ ต่างๆ ของโรงเรียน 4. มีส่วนร่วมใน การประสานงานกับ คณะครูในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ หรือปฏิบัติไปแล้ว โดยใช้ หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่หน่วยงาน กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือชี้ วัดที่ครอบคลุมทั้งด้าน คุณภาพ ปริมาณและ ประสิทธิภาพในระยะเวลา ที่กำหนดไว้	<ol style="list-style-type: none"> มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงาน กิจกรรมของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการติดตาม การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการเปรียบเทียบผล การดำเนินกิจกรรมกับ มาตรฐานที่โรงเรียน กำหนดไว้
	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	การได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการจัดแบ่ง กระจาย และรับ ผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบ แทนซึ่งกันและกัน	<ol style="list-style-type: none"> มีส่วนร่วมในการพิจารณาแบ่ง ผลประโยชน์ร่วมกัน มีส่วนร่วมในการกระจายผลประโยชน์ ในกลุ่มอย่างทั่วถึง มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อย่างเท่าเทียมกัน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน

2.1 ความหมายของการมีเป้าหมายเดียวกัน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายเดียวกัน ไว้ดังนี้

ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) ให้ความหมายการมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การรับทราบหรือรับคำสั่ง ความต้องการที่บริษัทมุ่งหวังสูงสุด

ชนกฤต อภัยเจริญ (2553, หน้า 36) ให้ความหมาย เป้าหมาย คือ จุดหมายปลายทางที่บุคคลพยายามจะกระทำให้สำเร็จ มีความหมายเฉพาะเจาะจง และมีกำหนดเวลาสิ้นสุด ตลอดจนช่วยกำหนดแนวทางและทิศทางในการทำงาน และเป้าหมายในระดับต่ำ จะเป็นแนวทางสำหรับเป้าหมายระดับสูงขึ้นไป

สมหทัย ภูพะเนียด (2554, หน้า 14) ให้ความหมายการมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง องค์การหรือบุคลากรเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงาน สำหรับใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

ชวัลฤติดา ไยปางแก้ว (2555, หน้า 15) ให้ความหมายการมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นผลลัพธ์ที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากปฏิบัติตามกระบวนการและใช้ปัจจัยไปแล้ว

พรรณภา ส่งแสงแก้ว (2556, หน้า 24) ให้ความหมายการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ แต่ในบางครั้งแม้ว่าบุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายไว้ก็ตาม แต่บุคคลนั้นก็ไม่สามารถจะกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ก็ได้

กนกกร เมตตาจิต (2557, หน้า 27) ให้ความหมายการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

นาฏศิลป์ ศษประเสริฐ (2557, หน้า 8) ให้ความหมายการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย โดยเริ่มจากเข้าใจตนเองในด้านต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวางแผน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้

ไพล์ ไชยทองศรี (2558, หน้า 7) ให้ความหมายการมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้าทาย มีการยอมรับของสมาชิก และมีความเป็นไปได้

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยองค์กรหรือบุคคลเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของการมีเป้าหมายเดียวกัน

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการมีเป้าหมายเดียวกัน ไว้ดังนี้

ขวัญจิตา ไยปางแก้ว (2555, หน้า 15) กล่าวว่า 1) ช่วยกำหนดทิศทางของการดำเนินชีวิต และทำงานเหมือนเข็มทิศการเดินทางเรือ 2) ช่วยเพิ่มความหมายของการดำรงชีวิตและการทำงานทำให้บุคคลรู้ตัวตลอดเวลากำลังทำอะไร เพื่อให้เกิดผลอะไร 3) ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หรือกิจกรรมต่างๆ 4) ช่วยเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นวิธีทางนำไปสู่เป้าหมาย 5) ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน

Locke and Latham (1990) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายในการกระทำ พฤติกรรมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในของบุคคลแต่ละคน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายและการกำหนดทิศทางทำให้บุคคลหรือนักเรียนสามารถกำหนดทิศทางการกระทำให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 2) ความพยายามจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งเป้าหมาย หรือกำหนดทิศทาง และจะเพิ่มขึ้นตามลำดับหากบุคคลมีความต้องการอย่างมากที่จะบรรลุเป้าหมาย 3) ความคงทน หมายถึง ระดับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย ความพยายามของบุคคลที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป 4) การพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง การวางแผน และการจัดระบบการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่บุคคลพัฒนาด้านทักษะ หรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ภายหลังจากที่บุคคลตั้งเป้าหมายแล้ว

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 ขอบข่ายของการมีเป้าหมายเดียวกัน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการมีเป้าหมายเดียวกัน ไว้ดังนี้
 ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การกำหนด
 เป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับความเครียดในงานพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงาน
 ของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน
 ได้แก่ 1) ด้านความท้าทายของเป้าหมาย 2) ด้านความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย
 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 4) ด้านการรู้ผลการปฏิบัติงานให้
 บรรลุเป้าหมาย

ธนิตา สมบูรณ์ (2553, หน้า 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย
 ส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพการปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของ
 วุฒิสมาชิกนครราชสีมา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล องค์ประกอบด้านการมี
 เป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) การวัดด้านเนื้อหาของเป้าหมาย 2) ด้านการประเมินเป้าหมาย
 ของบุคคล 3) ด้านการประเมินเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553, หน้า 35) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม
 ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์
 องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับเป้าหมายต่อ
 องค์กร 2) การร่วมกันใช้ความสร้างสรรค์ในการกำหนดเป้าหมาย 3) การร่วมกันกำหนด
 เป้าหมายที่กระชับและชัดเจน 4) การสร้างความท้าทายของเป้าหมาย 5) การกำหนด
 วิธีการวัดผลการดำเนินงานได้ 6) ความเข้าใจในเป้าหมายตรงกัน 7) การยอมรับใน
 เป้าหมายร่วมกัน 8) การรับผิดชอบในเป้าหมายร่วมกัน

ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร (2554, หน้า 20) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย
 ชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในประเทศอังกฤษ :
 กรณีศึกษา ผู้ใช้แรงงานในภาคบริการ ณ กรุงลอนดอน อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล
 (2004) องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) เป็นเป้าหมายที่พอใจอยากจะทำ
 2) มีลักษณะเฉพาะ 3) สามารถวัดได้ 4) สามารถทำให้สำเร็จได้ 5) มีความเป็นไปได้
 6) กำหนดกรอบเวลาที่จะทำให้สำเร็จ

สมหทัย ภูพะเนียด (2554, หน้า 14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายใน
 การทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคลากร :
 ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา องค์ประกอบ

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายด้านความเฉพาะเจาะจง

2) การตั้งเป้าหมายด้านความท้าทาย 3) การตั้งเป้าหมายด้านการมีส่วนร่วม

พรรณภา ส่งแสงแก้ว (2556, หน้า 28) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจและการตั้งเป้าหมายในการเรียนที่มีต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัย

เอกชน องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) มีความเฉพาะเจาะจง

2) มีความท้าทาย 3) มีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง 4) มีการวางแผนระยะสั้นระยะยาว

นาฏศิลป์ ศษประเสริฐ (2557, หน้า 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของโปรแกรมกิจกรรมแนะแนว เพื่อการตั้งเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนห้วยคาพิทยาคม จังหวัดชัยนาท องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผนปฏิบัติ 3) การมีวินัยในการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 4) การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558, หน้า 9) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการกำหนดเป้าหมายปลະความเครียดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) เป้าหมายที่มีความเฉพาะ 2) เป้าหมายมีความยาก 3) เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับ 4) เป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 5) เป้าหมายที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน 6) เป้าหมายมีผลต่อการตอบกลับและรางวัล 7) มีการกำหนดเวลาและปรับปรุงประสิทธิภาพของเป้าหมาย 8) เรียนรู้ในการกำหนดเป้าหมาย 9) การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 107) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ 1) ความท้าทาย 2) การยอมรับของสมาชิก 3) ความเป็นไปได้

Locke และ Latham (1990) ได้กล่าวไว้ว่า เป้าหมายเป็นสิ่งสะท้อนด้านปัญญาสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลพยายามอย่างยิ่งที่จะบรรลุ โดยทฤษฎีนี้ได้มุ่งอธิบายวิธีการที่แต่ละบุคคลใช้เพื่อพัฒนาเป้าหมายของตนเองตามสถานการณ์ต่างๆ

โดย เป้าหมายมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ 1) การเลือกเป้าหมาย

2) การยอมรับในเป้าหมาย

จากขอบข่ายการมีเป้าหมายเดียวกัน สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีเป้าหมายเดียวกัน ได้ดังนี้

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีเป้าหมายเดียวกัน

นักวิชาการ องค์ประกอบ	ทศพล พาสนันท์ (2551)	ธนิดา สมบูรณ์ (2553)	พิมพ์ลัดดา ถ้ายิม (2553)	ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร (2554)	สมหทัย ภูพะเนียด (2554)	พรรณณา ส่องแสงแก้ว (2556)	นาฏศิลป์ ศขประเสริฐ (2557)	ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558)	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	Locke และ Latham (1990)	ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. ความท้าทายของเป้าหมาย	✓		✓		✓			✓		4	✓	
2. ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย	✓	✓		✓	✓			✓		5	✓	
3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	✓		✓		✓		✓	✓		5	✓	
4. การรู้ผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	✓									1		
5. การวัดด้านเนื้อหาของเป้าหมาย		✓								1		
6. การประเมินเป้าหมายของบุคคล		✓								1		
7. การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย			✓							1		
8. การร่วมกันใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดเป้าหมาย			✓			✓				2		
9. การกำหนดวิธีการวัดผลการดำเนินงานได้			✓	✓				✓		3		
10. ความเข้าใจในเป้าหมายตรงกัน			✓							1		
11. การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน			✓					✓	✓	✓	4	✓
12. การรับผิดชอบในเป้าหมายร่วมกัน			✓							1		
13. เป็นเป้าหมายที่พอใจอยากจะทำ				✓						1		
14. มีความเป็นไปได้				✓						1		
15. กำหนดกรอบเวลาที่จะทำให้สำเร็จ				✓				✓		2		

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ นักวิชาการ	ทศพล พาสุรินทร์ (2551)	ธนิดา สมบูรณ์ (2553)	พิมพ์ลัดดา ถ้ายอิม (2553)	ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร (2554)	สมหทัย ภูพะเนียด (2554)	พรพรรณมา ส่งแสงแก้ว (2556)	นาฏศิลป์ ศขประเสริฐ (2557)	ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558)	ไพรัช ไชยทองศรี (2558)	Locke และ Latham (1990)	ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
16. การรู้จักตนเอง						✓					1	
17. การมีวินัยในการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้						✓	✓				2	
18. การประเมินตนเอง						✓					1	
19. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ						✓	✓				2	
20. การวางแผนปฏิบัติ							✓				1	
21. เป้าหมายมีความยาก								✓			1	
22. เป้าหมายที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน								✓			1	
23. เป้าหมายมีผลต่อการตอบกลับและรางวัล								✓			1	
24. การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม								✓			1	
25. การเลือกเป้าหมาย									✓		1	

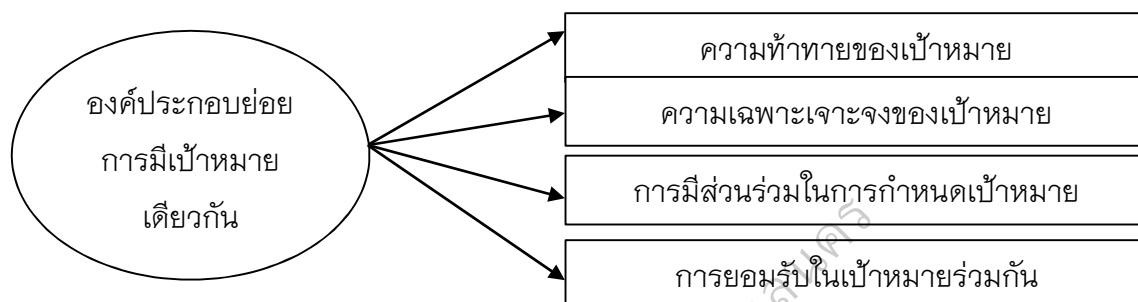
จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยการมีเป้าหมายเดียวกัน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยการมีเป้าหมายเดียวกัน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความท้าทายของเป้าหมาย
- 2) ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย
- 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ
- 4) การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน

แต่องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ผู้วิจัยได้หลอมหลวมองค์ประกอบการร่วมกันใช้ความสร้างสรรค์ในการกำหนดเป้าหมาย (ลำดับที่ 8) การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม

(ลำดับที่ 24) การเลือกเป้าหมาย (ลำดับที่ 25) โดยให้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีเป้าหมายเดียวกัน สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการมีเป้าหมายเดียวกันได้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการมีเป้าหมายเดียวกัน

2.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการมีเป้าหมายเดียวกัน

2.4.1 ความท้าทายของเป้าหมาย

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความท้าทายของเป้าหมาย ไว้ดังนี้ ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านความท้าทายของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายที่มีความยากหรือง่ายที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงาน

สมหทัย ภูพะเนียด (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายด้านความท้าทาย หมายถึง เป้าหมายที่มีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายต้องเป็นจริงและบรรลุผลสำเร็จได้ เป้าหมายไม่ควรง่ายเกินไป

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 108) กล่าวว่า ความท้าทาย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่างในงานเดียวกัน ส่งเสริมการหาความคิดใหม่ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความท้าทายของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายมีความยาก หรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.4.2 ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมายไว้ดังนี้

ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย หมายถึง การชี้ชัดให้พนักงานรู้งานที่ต้องกระทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร อย่างชัดเจน

สมหทัย ภูพะเนียด (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายด้านความเฉพาะเจาะจง หมายถึง เป้าหมายต้องสามารถสังเกตได้หรือวัดประเมินได้ เป็นเป้าหมายทางรูปธรรมและมีเกณฑ์ในการวัดและชี้ชัดให้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง จะทำให้การปฏิบัติงานโดยทั่วไปนำไปสู่ผลผลิตที่ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับการตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะต่างๆ ไป เป้าหมายจะบ่งชี้ถึงการปฏิบัติงานที่ต้องทำให้เห็นถึงความชัดเจนของเป้าหมายและทิศทางในการทำงาน สามารถวัดคุณภาพบอกจำนวนและปริมาณได้

สรุปได้ว่า ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายมีความชัดเจนและมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้งานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

2.4.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

ทศพล พาสุนันท์ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและวางแผนในการปฏิบัติงานรวมทั้งวางแผนผลงานที่องค์การต้องการ

สมหทัย ภูพะเนียด (2554, หน้า 14) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย สามารถแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานรวมทั้งวางแผนผลงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558, หน้า 11) กล่าวว่า เรียนรู้ในการกำหนดเป้าหมาย ในการทำงานควรมีการวางแผนเป้าหมายและเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถด้วยการแสวงหาทักษะใหม่และเรียนรู้ในสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ

2.4.4 การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน

มินักริชาการได้ให้ความหมายของการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน ไว้ดังนี้
ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับ โดยพนักงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพันธะของบุคคลอื่นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย จะเป็นการช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร พนักงานต้องมีความเชื่อมั่นว่าสำเร็จจากการทำงาน เกิดจากการทำงานของตัวเองหรือเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่กำหนดขึ้น หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้นซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ง่ายขึ้น

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 110) กล่าวว่า การยอมรับของสมาชิกหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการพิจารณาไตร่ตรอง อย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำ บอกข้อดี ข้อเสีย และยอมรับในสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน โดยสมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

สรุปได้ว่า การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงการพิจารณาไตร่ตรอง อย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำ และยอมรับในสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยการมีเป้าหมายเดียวกัน ไว้ดังนี้

1. ความท้าทายของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายมีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายมีความชัดเจนและมีกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้ว่าจะต้องทำอะไรหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ

4. การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงการพิจารณาไตร่ตรอง อย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำ และยอมรับในสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน

ตาราง 5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ของการมีเป้าหมายเดียวกัน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การมีเป้าหมายเดียวกัน	ความท้าทายของเป้าหมาย	เป้าหมายมีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	1. มีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน 2. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย 3. มีความต้องการให้งานประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การมีเป้าหมายเดียวกัน	ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย	เป้าหมายมีความชัดเจนและมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้งานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร	1. มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน 2. กำหนดรายละเอียดของงานตรงตามเป้าหมาย 3. ปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมาย
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ	1. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน 2. มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามที่โรงเรียนต้องการ
	การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน	การแสดงออกของบุคคลถึงการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำ และยอมรับในสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน	1. ได้ร่วมพิจารณาไตร่ตรองเป้าหมายการทำงานอย่างรอบคอบ 2. ใช้ข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจในเป้าหมายร่วมกัน 3. เข้าใจเป้าหมายการทำงาน 4. ยอมรับเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 การติดต่อสื่อสาร

3.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

พจนานารถ ศรีแดง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง

กระบวนการถ่ายทอดสาระ ระหว่างมนุษย์โดยผ่านเครื่องมือที่เรียกว่า “ภาษา” เพื่อติดต่อกันด้วยวิธีการต่างๆ กัน อันจะส่งผลให้ฝ่ายผู้ส่งสารและผู้รับสารเกิดความเข้าใจได้

ตรงกัน เช่น การถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด การบอกเล่าเรื่องราว ประสบการณ์ เป็นต้น แต่ละบุคคลอาจนำวิธีการ หรือมีกระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม หรือความจำเป็นของตนเองและคู่สื่อสาร

จุฬารัตน์ ศรีโยธิต (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์การ หมายถึง การสื่อข้อความระหว่างบุคคลภายในองค์การ ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงานต่างๆ ขององค์การนั้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน รวมถึง การสื่อสารกับองค์การและบุคคลภายนอก

อารีรัตน์ ลือสุขศรี (2553, หน้า 15) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่างๆ ซึ่งอาจเป็น คำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์ ทำให้ผู้รับสารเข้าใจ ความหมายและมีการตอบสนองตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร

เจริญพร อัจฉังษ์ (2554, หน้า 12-13) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ การสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งหรือหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่ง หรือเป็นกระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก องค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ชลภาพร พันโท (2554, หน้า 12) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริงระหว่างบุคคล หรือ กลุ่มบุคคล ในรูปของคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ หรือรูปภาพ ไปยังอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่า ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการวางแผนดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผน การประสานงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

สุนันทา เวทยะวานิช (2554, หน้า 10) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้สึก นึกคิด อารมณ์ ความรู้ ภูมิปัญญา จากผู้ส่งสารไปยัง ผู้รับสาร โดยช่องทางต่างๆ เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ของผู้ส่งสาร เช่น การเชื่อมโยง สัมพันธ์กัน เพื่อการปฏิบัติงานหรือประสานงาน กิจกรรมต่างๆ ด้วยกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิดเห็นหรือเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ผู้ส่งสาร ต้องการ

ณัฐวดี โกวิททางกูร (2555, หน้า 14) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารจากฝ่ายหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ไปสู่อีกฝ่ายหนึ่ง (ผู้รับสาร) โดยผ่าน

ช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อสื่อจุดมุ่งหมายและความต้องการให้อีกฝ่ายหนึ่งรับรู้ถึงเจตนาของผู้ส่งสารและตอบสนองได้อย่างถูกต้อง

ภาณุพงศ์ ชินคุภลักษณ์ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

อัจฉรา จันทร์แก้ว (2556, หน้า 49-50) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสาร รูปแบบของการแลกเปลี่ยนข่าวสาร คือ จะต้องส่งจากผู้ส่งสาร หรืออุปกรณ์เข้ารหัสไปยังผู้รับข่าวสาร หรืออุปกรณ์ถอดรหัส ข่าวสารอาจอยู่ในรูปแบบของลักษณะ ท่าทาง สัญลักษณ์ บางอย่างอยู่ในรูปแบบของภาษา การสื่อสารเกิดจากความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์กันของสัตว์

กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, หน้า 14) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่ใช่ภาษาพูดและภาษาเขียนโดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การ ส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริงระหว่างบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่างๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์

3.2 ความสำคัญของการสื่อสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการสื่อสาร ไว้ดังนี้

จุฬวดี ศรีโยธี (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์การเป็น เครื่องมือหนึ่งของผู้บริหารเพื่อจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสื่อสารภายในองค์การที่ดีนั้นจะช่วยพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ชลภาพร พันโท (2554, หน้า 15) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ได้แก่ การอำนวยการ การตัดสินใจสั่งการ ถ้าขาดการติดต่อสื่อสาร

การบริหารงานต่างๆ อาจจะไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นการนำสื่อความต้องการ และความคิด ความรู้สึก ไปสู่เป้าหมายระหว่างบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม ระหว่างองค์การต่อองค์การนอกจากนี้ยังช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็ว และถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ณัฐวดี โกวิททางกูร (2555, หน้า 15) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจะช่วยให้การสั่งการเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เกิดการประสานงานที่ดีขึ้น ควบคุมและรักษาเอกภาพในการบริหารได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการติดต่อสื่อสารอีกด้วย

วรวิภา โพธิ์ม่วง (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นตัวเชื่อมกิจกรรมต่างๆ ระหว่างหน่วยงานในองค์การ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการทำงาน การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดขององค์การต้องอาศัยการสื่อสารเป็นสื่อกลางเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ภายในองค์การให้เข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสาร มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

3.3 ขอบข่ายของการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

เพ็ญนภา วัฒนเจษฎากุล (2551, หน้า 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสาร กรณีศึกษาบริษัท ชัมมิท อีเล็คโทรนิค คอมโพเนนท์ จำกัด ฝ่ายการผลิต EMS 1 ได้องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพของการสื่อสาร 2) แหล่งข่าวหรือผู้ส่งสาร 3) การเข้ารหัส 4) ข่าวนสาร 5) ช่องทางการสื่อสาร 6) ผู้รับสาร 7) การถอดรหัส 8) สิ่งรบกวน 9) ข้อมูลสะท้อนกลับและ 10) ผลกระทบจากการสื่อสาร

จุฬวดี ศรีโยธี (2553, หน้า 14) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ได้องค์ประกอบย่อย

การติดต่อสื่อสาร 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้ส่งสาร 2) สาร 3) สื่อหรือช่องทาง
4) ผู้รับสาร และ 5) ปฏิกริยาตอบกลับของผู้ส่งสาร

เบญจพร ยิวธรรม (2553, หน้า 15) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์
ระหว่างพฤติกรรมติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์การกับขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมได้
องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้ส่งข่าวสาร 2) ข่าวสาร
และ 3) ผู้รับข่าวสาร

เจริญพร อาจสังข์ (2554, หน้า 13) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการ
ติดต่อสื่อสารในภาวะวิกฤตจากภัยพิบัติน้ำท่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ได้องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร 4 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) ผู้ส่งสาร 2) สาร 3) ช่องทางการสื่อสาร และ 4) ผู้รับสาร

ชลภาพร พันโท (2554, หน้า 21) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการ
ติดต่อสื่อสารระหว่างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมกับโรงเรียนในสังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร 4 องค์ประกอบ ได้แก่
1) ผู้ส่งสาร 2) ข่าวสาร 3) สื่อหรือช่องทาง และ 4) ผู้รับสาร

ณัฐวดี โกวิททางกูร (2555, หน้า 24-25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
การติดต่อสื่อสารและการรับรู้การเปลี่ยนแปลงในองค์การกรณีศึกษาหลังการควบรวม
และ เข้าซื้อกิจการ ธนาคารทหารไทย จำกัด ได้องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร
4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านแหล่งข่าวหรือผู้ส่งสาร 2) ด้านข่าวสาร 3) ด้านช่องทางของ
การสื่อสารและ 4) ด้านผู้รับสาร

ประนอม สุขสวัสดิ์ (2556, หน้า 24-25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนา
รูปแบบสมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสารของผู้นำในองค์การของธุรกิจรับเหมาบริการขนาด
กลางและขนาดย่อม ได้องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร 6 องค์ประกอบ ได้แก่
1) ผู้ส่งสาร 2) ตัวเข้ารหัสสาร 3) ช่องทางการสื่อสาร 4) การแปลรหัสสาร 5) ผู้รับสาร
และ 6) ปฏิกริยาของผู้รับสารและการตอบสนอง

สิรินธร ณ วาโย (2557, หน้า 21-22) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสื่อสารเพื่อ
สร้างอัตลักษณ์ IDKU ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ได้องค์ประกอบ
ย่อยการติดต่อสื่อสาร 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพของการสื่อสาร 2) แหล่งข่าว หรือ

ผู้ส่งสาร 3) การเข้ารหัส 4) ข่าวสาร 5) ช่องทางการสื่อสาร 6) ผู้รับสาร 7) การถอดรหัส 8) สิ่งรบกวน 9) ข้อมูลสะท้อนกลับ และ 10) ผลกระทบจากการสื่อสาร

กัลยา นาวา (2558, หน้า 18-20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับประถมศึกษาโรงเรียนเทศบาล 2 (สามัคคีราษฎร์รังสรรค์) ได้องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้ส่งสาร 2) สาร 3) ผู้รับสารหรือผู้ฟัง 4) สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร 5) เสียงหรือสิ่งรบกวน 6) ปฏิกริยาตอบกลับ และ 7) ประสิทธิภาพ

David Berlo (1960) ได้แบ่งส่วนประกอบของการสื่อสารออกเป็น 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ 1) แหล่งข่าวหรือผู้ส่งสาร 2) ข่าวสาร 3) ช่องทางของการสื่อสาร และ 4) ผู้รับสาร

จากขอบข่ายการติดต่อสื่อสาร สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การติดต่อสื่อสาร ได้ดังนี้

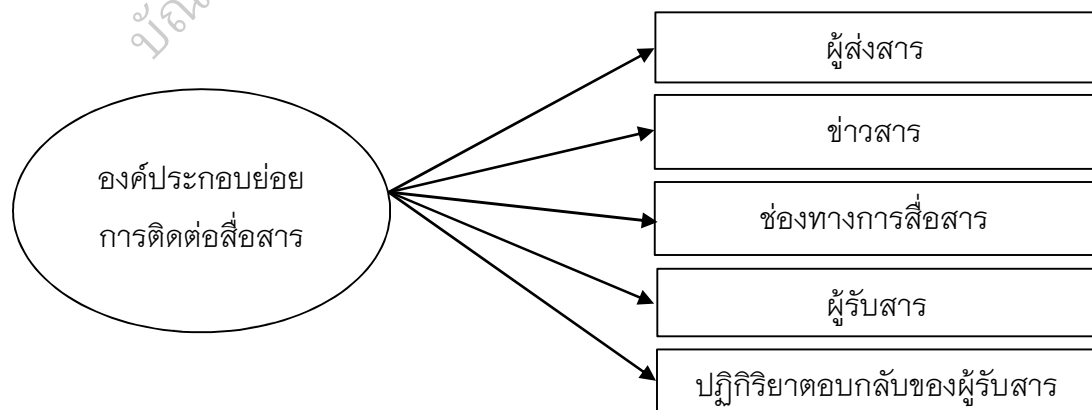
ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบ	นักวิชาการ											องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	เพ็ญนภา วัฒนเขษภูกุล (2551)	จุฬารัตน์ ศรีโยธี (2553)	เบญจพร ยิวธรรม (2553)	เจริญพร อาจสังข์ (2554)	ชลภาพร พันโท (2554)	ณัฐวดี ไกรทิทางกูร (2555)	ประนอม สุขสวัสดิ์ (2556)	สิรินทร์ ณ วาโย (2557)	กัลยา นาวา (2558)	David Berlo (1960)	คามณี	
1. ผู้ส่งสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
2. ข่าวสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	✓
3. ช่องทางการสื่อสาร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
4. ผู้รับสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
5. ปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร	✓	✓					✓	✓	✓		5	✓
6. สภาพของการสื่อสาร	✓							✓			2	
7. การเข้ารหัส	✓						✓	✓			3	

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ											
	เพ็ญนภา วัฒนเจษฏากุล (2551)	จุฬวดี ศรีเชิธี (2553)	เบญจพร อิฐธรรม (2553)	เจริญพร อัจสงษ์ (2554)	ชลภาพร พันโท (2554)	ณัฐวดี โกวิทาทูร (2555)	ประนอม สุขสวัสดิ์ (2556)	สิรินธร ณ วาโย (2557)	กัญญา นานา (2558)	David Berlo (1960)	ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
8. การถอดรหัส	✓						✓	✓			3	
9. สิ่งรบกวน	✓							✓	✓		3	
10. ผลกระทบจากการสื่อสาร	✓							✓			2	
11. ประสบการณ์									✓		1	

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของการติดต่อสื่อสาร ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าว ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของการติดต่อสื่อสาร 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้ส่งสาร 2) ข่าวนสาร 3) ช่องทางการสื่อสาร 4) ผู้รับสาร และ 5) ปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสารได้ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร

3.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการติดต่อสื่อสาร

3.4.1 ผู้ส่งสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้ส่งข่าวสาร ไว้ดังนี้

ชลภาพร พันโท (2554, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้ส่งสาร หมายถึง ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสาร โดยเป็นผู้นำความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ที่ต้องการถ่ายทอดมาแปลเป็นสัญลักษณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น ภาษา กิริยาท่าทาง

สิรินทร์ ณ วาโย (2557, หน้า 22) กล่าวว่า แหล่งข่าวหรือผู้ส่งสาร หมายถึง แหล่งกำเนิดของสาร เช่น บุคคล องค์กร คณะ เป็นต้น ผู้ส่งจะเป็นผู้กำหนดสาระความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่ง และผู้ส่งจะรับผิดชอบในการจัดเตรียมและเรียบเรียงความคิดนั้นๆ ออกมาเป็นคำพูด สัญลักษณ์ การแสดง สำหรับส่งไปยังผู้รับโดยการใส่รหัส เนื่องจากข่าวสารจะส่งผ่านไปถึงผู้อื่นได้ด้วยการมีสื่อ ถ้าผู้ส่งสารใช้สื่อได้ถูกต้องและชัดเจนก็จะสะดวกต่อผู้รับ การสื่อสารจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่จึงขึ้นอยู่กับ ผู้ส่งสาร และสารเป็นสำคัญ

กัลยา นาวา (2558, หน้า 18) กล่าวว่า ผู้ส่งสาร หมายถึง แหล่งกำเนิดของสารหรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสารที่เกี่ยวกับความคิด หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วส่งต่อไปยังผู้รับสาร อาจเป็นคนเดียว คณะ หรือสถาบันก็ได้

สรุปได้ว่า ผู้ส่งสาร หมายถึง ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสาร หรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสาร โดยเป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่งเป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษา กิริยาท่าทาง ไปยังผู้รับข่าวสาร

3.4.2 ข่าวสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของข่าวสาร ไว้ดังนี้

ชลภาพร พันโท (2554, หน้า 21) กล่าวว่า ข่าวสาร ในการติดต่อสื่อสาร นั้นจำเป็นต้องรู้เนื้อหา สาระความสำคัญต่างๆ ของเอกสาร ตลอดจนเข้าใจข้อความได้อย่างชัดเจน ข่าวสาร ได้แก่ คำสั่ง รายงาน หรือข้อเสนอแนะซึ่งมีไปถึงผู้รับ การติดต่อสื่อสาร

สิรินทร์ ณ วาโย (2557, หน้า 22) กล่าวว่า ข่าวสาร หมายถึง เรื่องราว ความรู้ความคิด เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์รูปแบบต่างๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ ข่าวสารอาจเป็นคำพูด ได้แก่ ภาษาเขียน ภาษาพูด หรือไม่ใช่คำพูดก็ได้ ได้แก่ การใช้สัญลักษณ์ เช่น ท่าทาง การแต่งกาย น้ำเสียง วัฒนธรรม

การสัมผัส สิ่งของ สถานที่ เป็นต้น สำหรับปัจจัยที่ชี้ถึงความสำเร็จของการสื่อสาร ได้แก่ เนื้อหาของสาร สัญลักษณ์หรือรหัสของสาร การเลือกและการจัดลำดับข่าวสาร

กัลยา นาวา (2558, หน้า 18) กล่าวว่า สาร หมายถึง สารหรือเรื่องราวที่ผู้ส่งสารส่งไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะเป็นความคิดหรือเรื่องราวทั้งวจนภาษาและอวจนภาษา องค์ประกอบของสารมี 3 ประการ คือ สัญลักษณ์ของสาร เนื้อหาของสาร การเลือกหรือจัดลำดับข่าวสาร

สรุปได้ว่า ข่าวสาร หมายถึง เรื่องราว ความรู้ความคิด เครื่องหมาย หรือ สัญลักษณ์รูปแบบต่างๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ

3.4.3 ช่องทางการสื่อสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของช่องทางการสื่อสาร ไว้ดังนี้

ชลพร พันโท (2554, หน้า 21) กล่าวว่า สื่อหรือช่องทาง หมายถึง พาหนะที่นำสารจากผู้ส่งไปยังประสาทส่วนใดส่วนหนึ่งของผู้รับสื่อดังกล่าว ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อกิจกรรม

สิรินธร ณ วาโย (2557, หน้า 22) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสาร เป็น สื่อกลางที่ใช้นำข่าวสารจากผู้ส่งสารหรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร ซึ่งจะถูกถ่ายทอดโดยอาศัยสื่อ ซึ่งอาจเป็นสื่ออย่างง่าย เช่น การได้ยิน ได้กลิ่น ได้มองเห็น การสัมผัส การพูดคุย การเขียน การแสดงกิริยาท่าทาง ไปจนถึงการใช้สื่อที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ ภาพยนตร์ เป็นต้น ผู้ส่งสารเป็นผู้เลือกช่องทาง การสื่อสารว่าจะใช้ ช่องทางการสื่อสารแบบที่เป็นทางการหรือช่องทางการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

กัลยา นาวา (2558, หน้า 19) กล่าวว่า สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร หมายถึง ช่องทางที่สารจากผู้ส่งสารผ่านออกไปยังผู้รับสาร สิ่งที่ใช้สื่อสารเป็นสัญลักษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ท่าทาง การใช้ท่าทางในการแสดงออกนั้น จะต้องเป็นสากล และเป็นที่ยอมรับมากที่สุด 2) ภาษาพูด มนุษย์ทุกชาติต่างมีภาษาพูดเป็นของตนเองมาแต่โบราณกาล ภาษาพูดมีข้อจำกัดอยู่ 2 ประการ คือ ระยะทางกับเวลา 3) ภาษาเขียน ภาษาเขียนไม่ได้หมายถึงตัวอักษรเท่านั้น แต่รวมไปถึงรูปภาพ สี เส้นขนาดของตัวอักษร หรือ สัญลักษณ์ต่างๆ ที่แสดงออกมาด้วยการเขียน ก็นับว่าเป็นการสื่อสารทางภาษาเขียนทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง สื่อกลางที่ใช้นำข่าวสารจากผู้ส่งสารหรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร เช่น ท่าทาง ภาษาพูด ภาษาเขียน

3.4.4 ผู้รับสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้รับข่าวสาร ไว้ดังนี้

ชลภาพร พันโท (2554, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้รับสาร หมายถึง บุคคล
จุดหมายปลายทางของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งได้แก่ ผู้ฟัง ผู้ตอบ

สิรินธร ฦ วาโย (2557, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้รับสาร เป็นจุดหมาย
ปลายทางของการสื่อสารที่จะต้องมีการรับรู้เข้าใจหรือแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้ส่งสาร
ต้องการ หากไม่เป็นไปตามนั้นล้มเหลว ผู้รับข่าวสารได้ก็ต้องสอดคล้องกับสื่อ ถ้าสื่อด้วย
คำพูดผู้รับต้องเป็นผู้ฟังที่ดี แต่ถ้าสื่อด้วยการเขียน ผู้รับต้องอ่าน

กัลยา นาวา (2558, หน้า 18) กล่าวว่า ผู้รับสารหรือผู้ฟัง หมายถึง ผู้ที่
ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งสารแล้วถอดรหัสข่าวสารนั้นออกมาเป็นความหมายซึ่งเป็นจุดหมาย
ปลายทาง และเป้าหมายของการสื่อสาร ผู้รับสารอาจเป็นบุคคลเดี่ยว กลุ่มคน หรือหลาย
คนก็ได้ ซึ่งแบ่งผู้รับสารออกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้รับสารตามเจตนาของผู้ส่งสาร และผู้รับ
สารที่มิใช่เป้าหมายในการสื่อสารของผู้ส่งสาร

สรุปได้ว่า ผู้รับสาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสาร โดยทำ
ความเข้าใจเนื้อหาที่ผู้ส่งข่าวสารส่งมาและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อเรื่องนั้นกลับไปให้
ผู้ส่งข่าวสารรับรู้ถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดข่าวสาร

3.4.5 ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร ไว้ดังนี้

จุฬวดี ศรีโยธิต (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้ส่งสาร
หมายถึง เป็นการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากได้รับสารมา ว่ามีความ
เข้าใจ ต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้รับสารควรมีปฏิกิริยาตอบกลับอย่างใดอย่างหนึ่ง
หลังได้รับสารนั้นครบถ้วนแล้ว หรือเมื่อเข้าใจสารนั้นอย่างถ่องแท้แล้วควรพิจารณาสารนั้น
ให้ถี่ถ้วน รอบคอบก่อนที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบโต้กลับเพื่อให้การสื่อสารบรรลุจุดมุ่งหมาย

สิรินธร ฦ วาโย (2557, หน้า 23) กล่าวว่า ข้อมูลสะท้อนกลับ
(Feedback) เป็นปฏิกิริยาของผู้รับสารและการตอบสนอง เมื่อผู้รับได้รับสารและแปล
ความหมายจนเป็นที่เข้าใจแล้ว ผู้รับย่อมจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสารที่อาจเป็นทางบวก
หรือทางลบก็ได้ เช่น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย คล้อยตามหรือต่อต้านซึ่งการตอบสนองของ
ผู้รับอาจผิดไปจากผู้ส่งต้องการก็ได้ ซึ่งปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับหากได้มีการย้อนกลับ

ไปยังผู้ส่งสารให้รับรู้จะช่วยให้เกิดการปรับการสื่อสารให้ได้ผลดียิ่งขึ้น กรณีเช่นนี้เรียกว่า การสื่อสารแบบสองทาง

กัลยา นาวา (2558, หน้า 19) กล่าวว่า ปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร หมายถึง วิธีการที่ผู้รับสารแสดงออกมาให้ผู้ส่งสารได้ทราบผลของการสื่อสารว่าสำเร็จ แค่ไหน บรรลุเป้าหมายและสร้างความพอใจให้ผู้รับสารมากน้อยเพียงใด เพื่อผู้ส่งสารจะได้รับมาปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือคงสภาพ วิธีการ เนื้อหาสาระของสารและการเลือกสื่อ ซึ่งจะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือพิจารณาว่าควรจะสื่อสารต่อไปหรือไม่ เพียงใด ปฏิกริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้

สรุปได้ว่า ปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร หมายถึง การแสดงปฏิกริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากได้รับสารมา ว่ามีความเข้าใจ ต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ ซึ่งปฏิกริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามใน เครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้นผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ องค์ประกอบย่อยการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร หมายถึง หมายถึง ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสาร หรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสาร โดยเป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่งเป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษา กิริยาท่าทาง ไปยังผู้รับข่าวสาร
2. ข่าวสาร หมายถึง เรื่องราว ความรู้ความคิด เครื่องหมาย หรือ สัญลักษณ์รูปแบบต่างๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ
3. ช่องทางการสื่อสาร หมายถึง สื่อกลางที่ใช้นำข่าวสารจากผู้ส่งสาร หรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร เช่น ท่าทาง ภาษาพูด ภาษาเขียน
4. ผู้รับสาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสาร โดยทำความเข้าใจเนื้อหาที่ผู้ส่งข่าวสารส่งมาและแสดงปฏิกริยาตอบสนองต่อเรื่องนั้นกลับไปให้ผู้ส่งข่าวสารรับรู้ถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดข่าวสาร
5. ปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร หมายถึง การแสดงปฏิกริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากได้รับสารมา ว่ามีความเข้าใจ ต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ ซึ่ง

ปฏิบัติการตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็น

ตาราง 7 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ของการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การติดต่อสื่อสาร	ผู้ส่งสาร	ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสาร หรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสาร โดยเป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่ง เป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษา กิริยาท่าทาง ไปยังผู้รับ ข่าวสาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้ที่คัดเลือกข่าวสาร ส่งไปยังผู้รับข่าวสาร 2. เป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่งเป็น คำพูดไปยังผู้รับข่าวสาร 3. เป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่งเป็น สัญลักษณ์ไปยังผู้รับข่าวสาร 4. เป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่งเป็นกิริยา ท่าทางไปยังผู้รับข่าวสาร
การติดต่อสื่อสาร	ข่าวสาร	เรื่องราว ความรู้ความคิด เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ รูปแบบต่างๆ ที่ใช้ส่งและรับ ในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่ง ประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรื่องราวที่ใช้ส่งข่าวสาร มีความเหมาะสม ชัดเจน 2. ความรู้ที่ใช้ส่งข่าวสาร มีความเหมาะสม ชัดเจน 3. สัญลักษณ์ที่ใช้ส่งข่าวสาร มีความเหมาะสม ชัดเจน
การติดต่อสื่อสาร	ช่องทางการสื่อสาร	สื่อกลางที่ให้นำข่าวสารจากผู้ส่งสารหรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร เช่น ท่าทาง ภาษาพูด ภาษาเขียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เลือกใช้สื่อกลางเป็นตัวนำข่าวสารไปยังผู้รับสาร 2. แสดงท่าทางในการนำข่าวสารไปยังผู้รับสาร 3. ใช้ภาษาพูดในการนำข่าวสารไปยังผู้รับสาร 4. ใช้ภาษาเขียนในการนำข่าวสารไปยังผู้รับสาร

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
	ผู้รับสาร	ผู้ที่ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสาร โดยทำความเข้าใจเนื้อหาที่ผู้ส่งข่าวสารส่งมา และแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อเรื่องนั้นกลับไปให้ผู้ส่งข่าวสารรับรู้ถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดข่าวสาร	<ol style="list-style-type: none"> ตั้งใจหรือให้ความสำคัญกับการรับข่าวสาร พยายามทำความเข้าใจเนื้อหาข่าวสารที่ได้รับ แสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งมา บอกให้ผู้ส่งสารรับรู้ความสำเร็จของการถ่ายทอดข่าวสาร
การติดต่อสื่อสาร	ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร	การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากได้รับสารมา ว่ามีความเข้าใจ ต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ ซึ่งปฏิกิริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้	<ol style="list-style-type: none"> แสดงสีหน้าว่ามีความเข้าใจต่อข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งมา มีการตั้งคำถามเกี่ยวกับข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งมา มีการพูดโต้ตอบเกี่ยวกับข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งมา มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งมา

องค์ประกอบที่ 4 ความไว้วางใจ

4.1 ความหมายของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

อุซุมพร แก้วขุนทด (2550, หน้า 9) ให้ความหมายของความไว้วางใจ คือ ระดับของความคาดหวัง ความเชื่อ และความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผยและความยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยความสมัครใจ และยอมทำตามการกระทำด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำตามคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่

ประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความหวังใย และความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ

กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553, หน้า 10-11) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นความศรัทธาที่มีต่อคุณลักษณะหรือการกระทำของบุคคล โดยสมัครใจและยอมทำตามการกระทำ ด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำตามคำพูด คำสัญญาและจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกควบคุม ตรวจสอบ

พิเชษฐ ผดุงเพิ่มตระกูล (2554, หน้า 14) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ มีความเมตตาต่อผู้อื่น และมีความสามารถในการฟังพาดภัยได้ ที่แสดงออกถึงความคาดหวังในคำพูด และการกระทำรวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตนเอง

กรรณิกา ทองศรี (2555, หน้า 30) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อและความเชื่อมั่นที่ขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลอื่น ประกอบไปด้วยเจตนาที่จะยอมรับความไม่มั่นคง เป็นความเต็มใจในการยอมรับความเสี่ยงของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีความเชื่อว่าพวกเขาจะปฏิบัติตามสิ่งที่เราคาดหวังไว้ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบ ควบคุม พฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด

กรรวิรา เกิดจันทร์ (2555, หน้า 33) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง การเต็มใจ ยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ให้ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ในลักษณะความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไปในการที่จะทำให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจได้กระทำทุกวิถีทางในการป้องกันผลประโยชน์และไม่เอาर्डเอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจซึ่งไม่สามารถทำเองได้

วรรัตน์ นิยมไทย (2555, หน้า 44) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ และความยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยความสมัครใจและยอมทำตามการกระทำด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำตามคำพูด คำสัญญาทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความหวังใย และความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ

วิภาวี เหมะงาม (2555, หน้า 64) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นบุคลิกภาพพื้นฐานของมนุษย์ และความไว้วางใจเป็นความรู้สึกพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวกับการมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในตัวผู้อื่นหรือสิ่งอื่น รวมทั้งกลัวที่จะ แลกเปลี่ยน สื่อสาร แบ่งปัน และประสานงานกันได้

ปัทมนันท์ พลเดช (2556, หน้า 18) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจของบุคคลที่จะอ่อนไหวต่อการกระทำของบุคคลอื่น โดยอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวังที่ว่าบุคคลนั้นๆ จะแสดงออกซึ่ง การกระทำที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่ให้ความไว้วางใจ โดยความยินดีของการกระทำที่เกิดขึ้นนี้เป็นไปโดยปราศจากการควบคุมสั่งการ หรือบังคับ โดยรวมถึงการยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นด้วยความยินดี และเต็มใจ

ณัฐพัชร์ แป้นดวง (2557, หน้า 50) ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อหรือความคาดหวังในทางบวกบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งในทางบวกไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ การตัดสินใจ รวมถึงความสามารถของบุคคลนั้นด้วย และพร้อมที่จะรับความเสี่ยงต่อความคาดหวังบางประการเพื่อให้ได้มากับสิ่งที่จะได้รับ

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกัน ด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำพูด โดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ

4.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

อุซุมพร แก้วขุนทด (2550, หน้า 14) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็น องค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งสำหรับองค์กร หากปราศจากความไว้วางใจ องค์การนั้นก็จะเป็นเพียงความเป็นหนึ่งเดียว และความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์จะน้อยลง องค์การนั้นจะมีกระบวนการตัดสินใจที่ไร้ประสิทธิภาพ อัตราการลาออกของพนักงานจะสูง ข้าราชการ การฉ้อโกง และเสียงซุบซิบต่างๆ ภายในองค์กรก็จะมากไปด้วย ความไว้วางใจไม่ใช่เป็นเพียงแนวคิดที่ธรรมดา หากแต่ความไว้วางใจอาจเป็นเสมือนกำแพงซีเมนต์หนึ่งทีกั้นกลางระหว่างความสัมพันธ์ต่างๆ ของบุคคลในองค์กร หรือ อาจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ การแสดงภาวะความเป็นผู้นำ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภาวะความเป็นผู้นำในองค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหาก

องค์กรนั้นไม่มีความไว้วางใจกันและกันในระดับหนึ่ง นั่นคือ องค์กรนั้นจะไม่สามารถผลักดัน หรือทำให้พนักงานในองค์กรสนับสนุนคล้อยตามการเปลี่ยนแปลงใดๆ อย่างแท้จริงได้

วรารัตน์ นิยมไทย (2555, หน้า 45) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ผลลัพธ์ทางบวกของการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจภายในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กร หากปราศจากความไว้วางใจ องค์กรนั้นก็จะเป็นหนึ่งเดียว และความสามารถดี และความคิดสร้างสรรค์จะน้อยลง องค์กรนั้นจะมีกระบวนการตัดสินใจที่ไร้ประสิทธิภาพ

4.3 ขอบข่ายของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553, หน้า 27) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในหัวหน้างานของพนักงานบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความสามารถ 3) ความสม่ำเสมอ 4) ความจงรักภักดี 5) ความเปิดเผย 6) ความเสมอภาค

ลินดา หลวงมาลัย (2554, หน้า 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความเชื่อในการไว้วางใจในพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของเว็บไซต์สิรินดาสตอรี่ที่มีต่อเจตนาในการไว้วางใจของผู้เข้าชม โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความมีประสิทธิภาพ 2) ความหวังดี 3) ความซื่อสัตย์

ศิริชัย ศรีประทุมวงศ์ (2554, หน้า 45) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความไว้วางใจในหัวหน้างาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความเปิดเผย 3) ด้านความห่วงใย 4) ด้านความเชื่อถือได้

กรรณิกา ทองศรี (2555, หน้า 33) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงาน ความไว้วางใจภายในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง โดยกำหนด

องค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) การบำเพ็ญคุณประโยชน์
3) ความซื่อสัตย์ 4) ความสามารถในการทำนาย

กรรวา เกิดจันทร์ (2555, หน้า 36 – 38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความ
คาดหวังและการรับรู้คุณภาพบริการที่นำไปสู่ความไว้วางใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
เอไอเอส จำกัด โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความสามารถ
2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเมตตากรุณา

วรารัตน์ นิยมไทย (2555, หน้า 47–48) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและ
ความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ
ได้แก่ 1) ความซื่อตรง 2) ความสามารถ 3) ความสม่ำเสมอ 4) ความจงรักภักดี
5) ความเปิดเผย 6) ความเสมอภาค

วิภาวี เหมาะางาม (2555, หน้า 67) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบุคลิกภาพ
การขัดเกลาทางสังคม และความไว้วางใจ ที่มีผลต่อความศรัทธาผู้นำทางการเมืองของ
นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่
1) การเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ต้องรักษาคำพูดหรือคำมั่นสัญญาต่างๆ ที่ได้ให้ไว้
2) ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ 3) มีความเปิดเผยจริงใจ 4) มีความมั่นคง สม่ำเสมอ
ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยสะท้อนความน่าเชื่อถือแก่ตัวบุคคล 5) จะต้องมีความจงรักภักดีและ
ปกป้องผู้อื่นได้

ปัทมนันท์ พลเดช (2556, หน้า 20) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล
ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจภายใต้บริบทองค์การที่แตกต่างกันของภาครัฐ โดยกำหนด
องค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความเมตตากรุณา
3) ความซื่อสัตย์

ศิริมอร พิศาลเดช (2556, หน้า 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
วัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัด
ขอนแก่น โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์
2) ความสามารถ 3) ความเมตตากรุณา 4) ความเปิดเผย 5) ความน่าเชื่อถือ

ณัฐพัชร์ แป้นด้วง (2557, หน้า 14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการ
ความไว้วางใจของลูกค้าในการซื้อสินค้าของผู้บริโภคระหว่างการซื้อสินค้าผ่านช่องทาง
มัลติมีเดียและพนักงานขาย โดยกำหนดองค์ประกอบของความไว้วางใจ ได้แก่

- 1) ความจงรักภักดี 2) ความเปิดเผย 3) ความมีคุณธรรม 4) ความมีสมรรถนะ
5) มีความมั่นคง

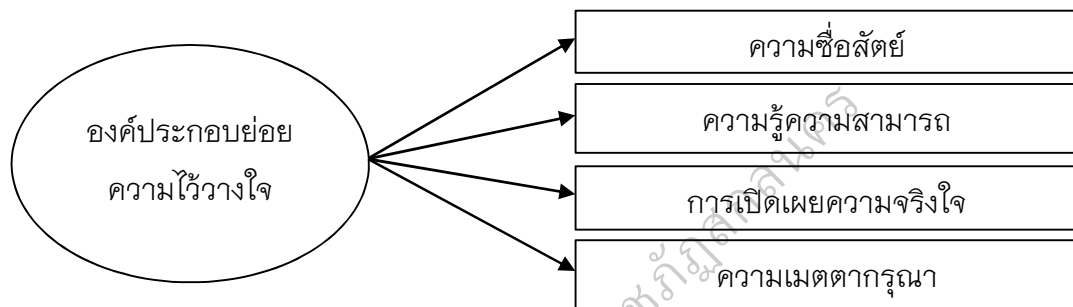
Hoy และ Miskel (2008 pp. 191–193) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ความเมตตากรุณา 2) ความน่าเชื่อถือ 3) ความสามารถ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความเปิดเผย

จากขอบข่ายความไว้วางใจ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ ได้ดังนี้

ตาราง 8 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ

องค์ประกอบ	นักวิชาการ										ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	กัลยาณี อินทรพานิชย์ (2553)	ลินดา หลวงมาลัย (2554)	ศิริชัย ศรีประทุมวงศ์ (2554)	กรรณิกา ทองศรี (2555)	กรรภา เกิดจันทร์ (2555)	วรรัตน์ นิยมไทย (2555)	วิภาวี เหมะงาม (2555)	ปัทมพันธ์ พลเดช (2556)	ดิเรมอร พิศาลเดช (2556)	Hoy และ Miskel (2008)		
1. ความซื่อสัตย์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
2. ความรู้ความสามารถ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	✓
3. ความสม่ำเสมอ	✓					✓	✓				3	
4. ความจงรักภักดี	✓					✓	✓				3	
5. การเปิดเผยความจริงใจ	✓		✓			✓	✓		✓	✓	6	✓
6. ความเสมอภาค	✓					✓					2	
7. ความมีประสิทธิภาพ		✓									1	
8. ความหวังดี		✓									1	
9. ความห่วงใย			✓								1	
10. ความเชื่อถือได้			✓						✓	✓	3	
11. การบำเพ็ญคุณประโยชน์				✓							1	
12. ความสามารถในการทำนาย				✓							1	
13. ความเมตตากรุณา					✓			✓	✓	✓	4	✓

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความรู้ความสามารถ 3) การเปิดเผยความจริงใจ และ 4) ความเมตตากรุณา จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ ได้ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ

4.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ

4.4.1 ความซื่อสัตย์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ความซื่อตรง หมายถึง ความจริงใจและถือความสัตย์ บุคลากรจะมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้นำ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงบุคลิกลักษณะที่มีศีลธรรมและมีความจริงใจของผู้นำ

Robbin (2000) กล่าวว่า ความซื่อตรง หมายถึง ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรม และความถูกต้อง

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความจริงใจยึดมั่นคุณธรรม ไว้วางใจในผู้นำและยึดความถูกต้อง

4.4.2 ความรู้ความสามารถ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความรู้ความสามารถ ไว้ดังนี้

กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง บุคลากรจะให้ความไว้วางใจผู้นำที่มีความรู้ทักษะ ทางด้านเทคนิคและ

ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเชื่อว่าผู้นำจะใช้ความสามารถและทักษะที่มีกระทำตามสัญญาที่ได้พูดไว้

Robbin (2000) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตน

สรุปได้ว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน

4.4.3 การเปิดเผยความจริงใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเปิดเผย ไว้ดังนี้

กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ความเปิดเผย หมายถึง ความจริงใจของผู้นำที่บุคลากรเชื่อว่าจะพูดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ

Robbin (2000) กล่าวว่า ความเป็นคนเปิดเผย หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง

สรุปได้ว่า การเปิดเผยความจริงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ

4.4.4 ความเมตตากรุณา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความเมตตากรุณา ไว้ดังนี้

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ (2552, หน้า 190-214) กล่าวว่า ความเมตตากรุณา หมายถึง ผู้ที่ถูกไว้วางใจให้การสนับสนุนผู้ไว้วางใจ เลี่ยงจากการเห็นประโยชน์ส่วนตน และแสดงความเอาใจใส่ช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจผู้ที่ถูกไว้วางใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ปัทมนันท์ พลเดช (2565, หน้า 26) กล่าวว่า ความเมตตากรุณา หมายถึง การประเมินค่าทางด้านความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความผูกพันทางอารมณ์ที่มีต่อบุคคลอื่น โดยคาดหวังว่าบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจ หรือความต้องการที่จะกระทำสิ่งที่ดี ๆ สิ่งที่ยึดถือร่วมกัน การคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง รวมไปถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง

สรุปได้ว่า ความเมตตากรุณา หมายถึง ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน รวมถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามใน เครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความจริงใจยึดมั่น คุณธรรมไว้วางใจในผู้นำ และยึดความถูกต้อง
2. ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของ บุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน
3. ความเปิดเผยความจริงใจ หมายถึง ความจริงใจและความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง
4. ความเมตตากรุณา หมายถึง ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน รวมถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ตาราง 9 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ของความไว้วางใจ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
ความไว้วางใจ	ความซื่อสัตย์	การแสดงออกซึ่งความจริงใจยึดมั่นคุณธรรมไว้วางใจในผู้นำและยึดความถูกต้อง	1. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2. มีความไว้วางใจผู้นำ 3. ยึดความถูกต้องเป็นหลักในการทำงาน
	ความรู้ความสามารถ	ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน	1. มีความรู้ในงานที่ปฏิบัติ 2. มีทักษะในงานที่ปฏิบัติ 3. มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
ความไว้วางใจ	การเปิดเผยความจริงใจ	ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง พุดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความล้มเหลว	1. เปิดเผยหรือแสดงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2. มีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดที่มีอยู่โดยไม่ปิดบัง 3. พุดแต่ความเป็นจริง 4. แบ่งปันข้อมูลที่ท่านมีอยู่โดยไม่ปิดบัง
	ความเมตตากรุณา	ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเรื่อง การแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	1. มีความเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี 2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3. มีความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 5 การมีปฏิสัมพันธ์

5.1 ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต (2553, หน้า 27) ให้ความหมายของการมี

ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันสนับสนุนเกื้อกูลกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557, หน้า 56) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างสมาชิกในทีม หมายถึง ระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม

ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 24) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กัญญารัตน์ ธนะศรีลังกูร (2556, หน้า 26) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กุลวดี จงวรกุล (2556, หน้า 9) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลที่อยู่ร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการแสดงออกทางการกระทำซึ่งกันและกัน เช่น การพูดคุย การแสดงท่าทาง เป็นต้น โดยระดับของการแสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีความสัมพันธ์ด้วย และลักษณะของความสัมพันธ์สามารถเกิดได้ทั้งด้านดีและด้านลบ

ผดุงศักดิ์ เงินใส (2557, หน้า 18) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสื่อสารออกมาให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม ปฏิสัมพันธ์สามารถช่วยส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลมีการแลกเปลี่ยนทางความคิดร่วมกัน ซึ่งสามารถสื่อสารแสดงออกมาทางร่างกายหรือมีทัศนคติที่ดี เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของตน เมื่อเกิดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะนำไปสู่การร่วมแรงร่วมใจกันทำกิจกรรมต่างๆ โดยความสามัคคีและเกิดประสิทธิผล

อมวาลี ไชโยภาส (2557, หน้า 22) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เมื่อนำมาเปรียบกับการเรียนการสอนการปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน ในการจัดการเรียนการสอนจะยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียน อาศัยการมีส่วนร่วม อาจมีการแลกเปลี่ยนคำถามและคำถามสนองต่อความรู้ ประสบการณ์ นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติจริง และการพัฒนาทักษะทางสังคม

ปราณี ธรรมนิยม (2558, หน้า 55) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคลากรที่มีต่อกันในลักษณะของความมีน้ำใจ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขร่วมมือกันในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ

ร่วมใจกันให้กำลังใจกันแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 85) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีการสื่อสาร มีความเชื่อเพื่อ มีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

5.2 ขอบข่ายของการมีปฏิสัมพันธ์

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการมีปฏิสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

Sperry (2002, pp. 149–153) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับทักษะหรือความสามารถของความสัมพัทธ์หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นว่า มี 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication)
- 2) ความสามารถในการพัฒนาทีมงาน (Team development)
- 3) ความสามารถในการสร้างความหลากหลาย (Diversity)
- 4) ความสามารถในการจูงใจ (Motivation)
- 5) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution) และ
- 6) ความสามารถในการสอนแนะ (Coaching)

Rechard et al (2004, pp. 126–128) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นว่า ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communicating) 2) การมีทักษะระหว่างบุคคล 3) การสร้างความไว้วางใจในความสัมพัทธ์

Wiemann and Backlund (2006, pp. 168–175) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นว่า ประกอบด้วย 1) ความเอาใจใส่ (Empathy) 2) มีพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น 3) มีการบริหารจัดการเชิงปฏิสัมพันธ์ และ 4) มีความสามารถทางการสื่อสาร ซึ่งจำเป็นต่อการทำหน้าที่ที่ค่อนข้างจะขาดแคลนในสังคม

Pandey (2007, p. 18) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการบริการเพื่อสาธารณะ (Public service motivation) เป็นความสนใจของบุคคลในการที่จะอาสาทำกิจกรรมเพื่อสังคม โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยแรงจูงใจในการบริการเพื่อสาธารณะนี้จะทำให้บุคคลลดความเห็นแก่ตัวและช่วยเหลือผู้อื่นมากยิ่งขึ้น 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Coworker support)

เป็นพฤติกรรมการดูแลเอาใจใส่และแสดงความสนใจต่อเพื่อนร่วมงาน อันนำไปสู่พฤติกรรมความช่วยเหลือ ห่วงใยและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

Spitzmuller et al (2008, p. 110) ได้รวบรวมเอกสารต่างๆ ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มีดังนี้ 1) อุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ (Dispositions) บุคลิกภาพยอมรับและบุคลิกภาพแบบมีสติ สามารถเป็นตัวทำนายการแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ทศนคติ (Attitudes) สามารถทำนายการแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีได้โดยผ่านความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ และโดยเฉพาะการรับรู้ความยุติธรรมและความเสมอภาค 3) แรงจูงใจ (Motivations) พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มีพื้นฐานมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมกลุ่มผู้อื่นและมีแรงจูงใจที่จะอ้อเพื่อต่อผู้อื่น 4) ภาระงาน (Task characteristic) หากภาระงานที่มีการพึ่งพากันน้อย ย่อมทำให้โอกาสในการแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีน้อยตามไปด้วย และ 5) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นตัวทำนายการแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีในขั้นพื้นฐาน

จากขอบข่ายการมีปฏิสัมพันธ์ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์ ได้ดังนี้

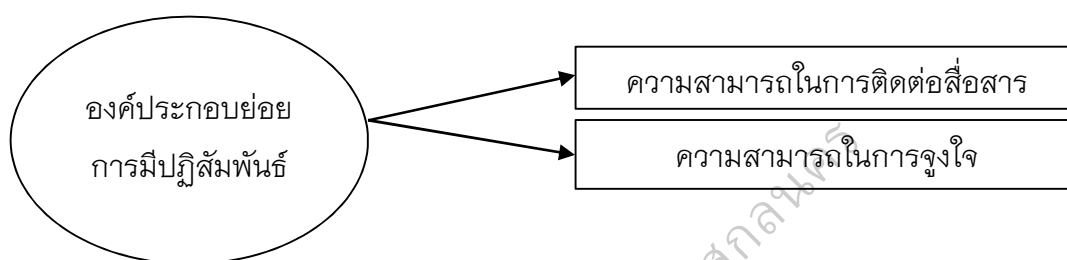
ตาราง 10 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์

องค์ประกอบ \ นักวิชาการ	Sperry (2002)	Rechard et al (2004)	Wiemann and Backlund (2006)	Pandey et al. (2007)	Spitzmuller et al (2008)	ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. ความสามารถในการสื่อสาร	✓	✓	✓			3	✓
2. ความสามารถในการพัฒนาทีมงาน	✓					1	
3. ความสามารถในการสร้างหลากหลาย	✓					1	
4. ความสามารถในการจูงใจ	✓			✓	✓	3	✓
5. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	✓					1	
6. ความสามารถในการสอนแนะ	✓					1	
7. การมีทักษะระหว่างบุคคล		✓				1	
8. การสร้างความไว้วางใจ		✓				1	
9. ความเอาใจใส่			✓			1	
10. มีพฤติกรรมที่ยืดหยุ่น			✓			1	
11. มีการบริหารจัดการเชิงปฏิสัมพันธ์			✓			1	
12. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน				✓		1	
13. อุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ					✓	1	
14. ทักษะคนดี					✓	1	
15. ภาระงาน					✓	1	
16. ความสัมพันธ์ทางสังคม					✓	1	

จากตาราง 10 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์ 2 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยให้ชื่อองค์ประกอบว่า

- 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
- 2) ความสามารถในการจูงใจ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์ สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์ ได้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการมีปฏิสัมพันธ์

5.3 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการมีปฏิสัมพันธ์

5.3.1 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสาร ไว้ดังนี้

จักริน ยุทธวรราชย์ (2554, หน้า 9) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับ ทุกหน่วยงานในรูปแบบต่างๆ ภายในองค์การ โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายใต้สภาพแวดล้อม และบรรยากาศขององค์การ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ประนอม สุขสวัสดิ์ (2556, หน้า 20) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์การ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข่าวสารระหว่างบุคคล หรือ กลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

5.3.2 ความสามารถในการจูงใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ดังนี้

อัฟฟาน แวนามะ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจมานำเสนอหรือโน้มน้าวสร้างให้บุคคลเกิดการกระทำที่ตั้งใจตามความต้องการและเป็นจุดมุ่งประสงค์ของผู้จูงใจตามทิศทางที่ชัดเจน ในด้านจิตวิทยาถือว่าการจูงใจเป็นการใช้ศิลปะเพื่อการจัดกรงาน ผู้ถูกจูงใจกระทำโดยสมัครใจ ตามความต้องการที่กำหนดขึ้นจากภายในหรือภายนอก เพื่อเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มคน

ปพล ฉายแสง (2553, หน้า 33) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำ หรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างที่ต้องการด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

ปยธิดา วังสาร (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาแต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย

สรุปได้ว่า ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิดข่าวสารระหว่างบุคคล หรือ กลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

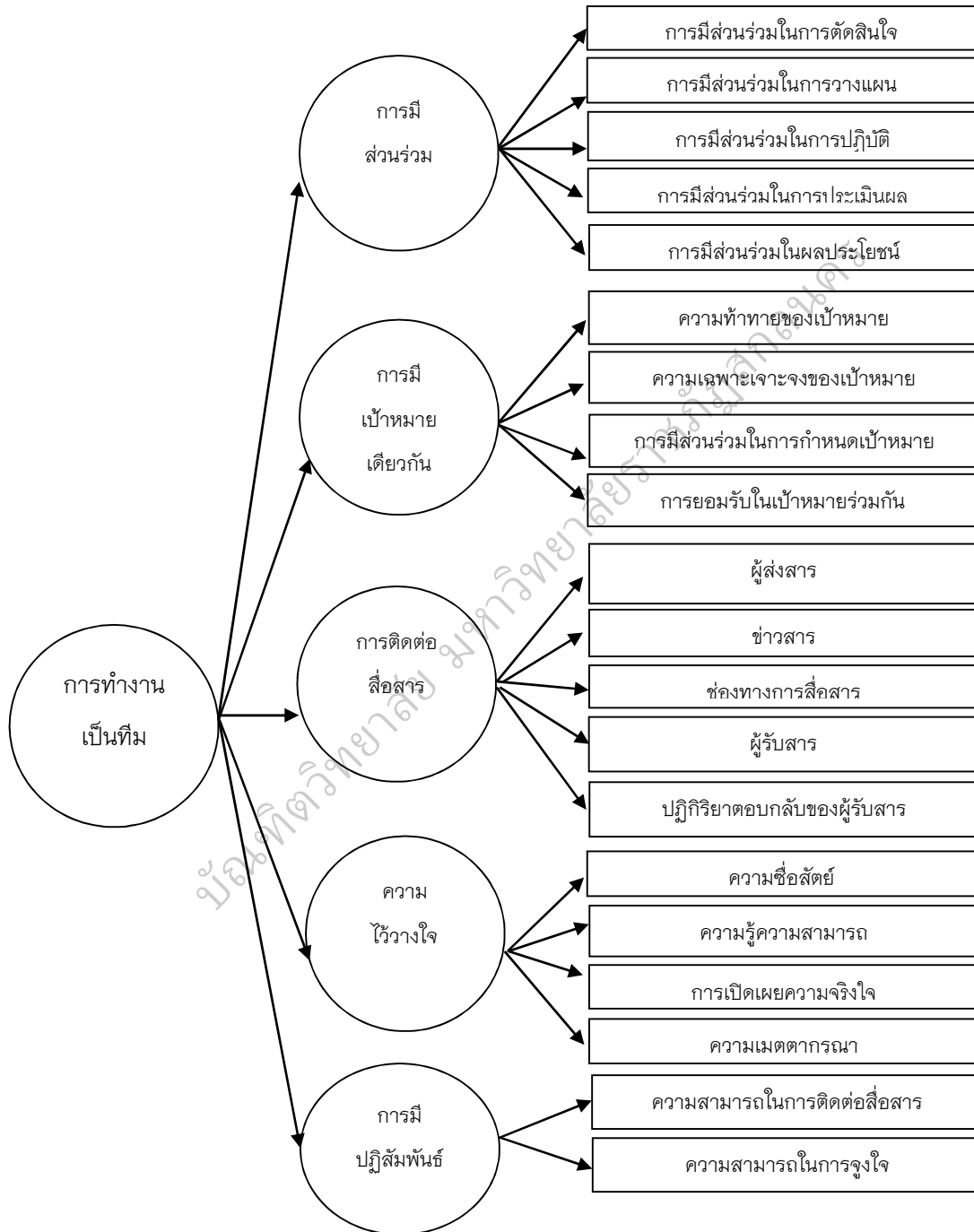
2. ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ตาราง 11 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ของการมีปฏิสัมพันธ์

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยาม	ตัวบ่งชี้
การมีปฏิสัมพันธ์	ความสามารถในการสื่อสาร	ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิด ข่าวสารระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	1. มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2. มีความสามารถในการใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม 3. สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร
	ความสามารถในการจูงใจ	ความสามารถในการชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์	1. สามารถชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างที่ท่านต้องการได้ 2. สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคคลเกิดการกระทำตามความต้องการ 3. สามารถจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 1.1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 1.2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 1.3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 1.4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 1.5) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 2.1) ความท้าทายของเป้าหมาย 2.2) ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย 2.3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 2.4) การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน 3) การติดต่อสื่อสาร 3.1) ผู้ส่งสาร 3.2) ข่าวสาร 3.3) ช่องทางการสื่อสาร 3.4) ผู้รับสาร 3.5) ปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร

- 4) ความไว้วางใจ 4.1) ความซื่อสัตย์ 4.2) ความรู้ความสามารถ 4.3) การเปิดเผยความจริงใจ 4.4) ความเมตตากรุณา 5) การมีปฏิสัมพันธ์ 5.1) ความสามารถในการสื่อสาร 5.2) ความสามารถในการจูงใจ สามารถสร้างโมเดลได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 8 โมเดลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

งานวิจัยในประเทศ

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งและประเภทของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปราณี ธรรมนิยม (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งและขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ การมีส่วนร่วม รองลงมาคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) บรรยากาศของการทำงาน ที่มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ มีความไว้วางใจกัน มีการมอบหมายที่มีความชัดเจน 2) บุคลากรทุกคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและ 3) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการสร้างกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 73 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มี 18 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มี 11 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำ มี 12 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม มี 19 ตัวบ่งชี้ และ 5) องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน มี 13 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 98.597$, $df = 90$, $p = 0.2512$, $GFI = 0.998$, $TLI = 0.996$, $SRMR = 0.028$, $RMSEA = 0.032$)

วรรัตน์ เทพมะที (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านมิติมุ่งสำเร็จ ด้านมิติมุ่งสังเคราะห์ตนเอง ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน และด้านมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร 2) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) วิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ 2) การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน บทบาทที่สมดุล การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่ดี 3) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 29.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

1. ความหมายของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 167) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ คือ ตัวแปรขององค์ประกอบที่นำมาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการประเมินได้และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหาร การติดตามผลการดำเนินงาน และการจัดลำดับการพัฒนาได้

ภัคพล อนุรักษ์เลข (2558, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานรวมทั้งอุปสรรคต่างๆ โดยรวม ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษา

วรารพงษ์ ภูเมฆ (2558, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอาจอยู่ในรูปข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลขโดยลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปร ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ญาดา กรุณากร (2558, หน้า 278) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรขององค์ประกอบหรือข้อมูลที่เป็นสารสนเทศที่ได้ประมวผลเป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ซึ่งเป็นผลสะท้อนของการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานหรือองค์กรได้

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 19-20) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อชี้ให้เห็นอะไรบางอย่างหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึง

ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

วัชรภรณ์ ทีสุกะ (2557, หน้า 114) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของระบบการดำเนินงาน เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

มังกรแก้ว ตรุณศิลป์ (2557, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบที่นำมาใช้เพื่อบ่งบอกสถานการณ์หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งสารสนเทศดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปรข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กับค่าของตัวบ่งชี้ สามารถแสดงหรือบ่งบอกสภาพที่ต้องการศึกษาใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินระดับผลการปฏิบัติงาน

นิภาพร แสนเมือง (2557, หน้า 142) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบหรือองค์ประกอบที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณ โดยการนำตัวแปรหรือข้อมูลหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้

วิชาญ เกษเพชร (2556, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามการดำเนินงานหรือสภาวะของระบบในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้นซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 150) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่งค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ ซึ่งให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

2. ลักษณะของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้อธิบายลักษณะของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

วัชรภรณ์ ทีสุกะ (2557, หน้า 121) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำ และสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้ ซึ่งในทางปฏิบัติจะไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นหลัก

ภัคพล อนุรักษ์เลขชา (2558, หน้า 19-20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบหลัก ที่สำคัญคือ มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด บ่งชี้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง มีความเที่ยง บ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความไว และสะดวกต่อการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ และตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ และพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 70) กล่าวว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ ต้องกำหนดปริมาณหรือคิดเป็นตัวเลขได้ เป็นค่าชั่วคราวขึ้นอยู่กับเวลา สถานที่ที่บ่งบอกถึงสภาวะที่มุ่งวัดในลักษณะกว้างๆ และเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งมีความสำคัญกับศาสตร์ทุกสาขา

สรุปได้ว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ ต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด มีความเที่ยง และสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้

3. ประเภทของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงประเภทของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียรและพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 20-21) ได้สรุปจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้ คือ

1. ประเภทที่จัดตามทฤษฎีระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators) ซึ่งรวมตัวบ่งชี้ที่แสดงผลลัพธ์ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบด้วย
2. ประเภทที่จัดตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ การสร้างพัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ด้วยลักษณะของการให้นิยามที่แตกต่างกัน จึงทำให้นักวิชาการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicators)
3. ประเภทที่จัดตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้แทน (Representative indicators) ตัวบ่งชี้แยกย่อย (Disaggregate indicators) และตัวบ่งชี้อรวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators)
4. ประเภทที่จัดตามลักษณะตัวบ่งชี้ย่อย ที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้อรวม แบ่งได้หลายวิธี เช่น
 - 4.1 จัดตามระบบการวัด ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงลำดับ (Ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval indicators) ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio indicators) ตัวบ่งชี้ที่สร้างจากตัวบ่งชี้ย่อยระดับใด จะมีการวัดตามระดับตัวแปรนั้นด้วย
 - 4.2 จัดตามประเภทของตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stocks indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะหรือปริมาณของระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง และตัวบ่งชี้ไหล (Flows indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะที่เป็นพลวัตในระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดช่วงหนึ่ง
 - 4.3 จัดตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจายและตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ หรือค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ยหรือค่าสถิติประเภทร้อยละ อัตราส่วน
5. ประเภทที่จัดตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators) ค่าของตัวบ่งชี้จะบอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio indicators) ค่าของตัวบ่งชี้เป็น

ปริมาณที่ต้องแปลความหมายเทียบเคียงกับค่าอื่น ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้ามีขนาดหรือศักยภาพไม่เท่าเทียมกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

6. ประเภทที่จัดตามมาตรฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้อิงตนเอง (Self-reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่ต่างกันเป็นตัวบ่งชี้ที่บอกถึงความเปลี่ยนแปลงหรือระดับการพัฒนา

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 151) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ จำแนกตามการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นแบบใดก็มีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงถึงกันแล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

ภัคพล อนุรักษ์เลข (2558, หน้า 18) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้มีหลายประเภทและหลายชนิด ในการจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ต่างๆ สามารถจัดแยกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ หรือจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษา ซึ่งในการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม และการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ จึงจะจัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สรุปได้ว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ สามารถจัดแยกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ ซึ่งในการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาจากการกำหนดนิยาม และการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ จึงจะจัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

4. ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 152) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้

ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน พัฒนาในด้านการวิจัยตัวบ่งชี้การศึกษา ช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปร เพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปรและให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 173) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี ประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกัน คุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาอีกด้วย

ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทาง การศึกษา คือ ช่วยให้เราได้สารสนเทศ ที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ อีกทั้งยังใช้เพื่อกำกับดูแลและประเมินระบบการศึกษาและ การประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 79) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ ทางการศึกษาและการวิจัยโดยเฉพาะในด้านทางการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็น ประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ด้านการกำกับและ ประเมินระบบการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบต่อ หน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งการจัดลำดับจำแนกประเภทของ ระบบการศึกษา นอกจากนี้ ด้านการวิจัยโดยเฉพาะตัวบ่งชี้ร่วมใช้แทนลักษณะของระบบ การศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปวิเคราะห์เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่างๆ ตามต้องการได้ ถูกต้องน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและ วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้ บรรลุผลตามที่ต้องการ ทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษาการแสดงความ รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังใช้ ประโยชน์ในด้านการวิจัยอีกด้วย

5. กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 27-31)

ได้สรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์อะไร และอย่างไร เนื่องจากวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ บรรยายสภาพของระบบ การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบและการเปรียบเทียบระบบกับเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนจะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ นิยามของตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นจะเป็นตัวชี้ว่าวิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทำได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูล หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ให้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูล แล้วนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น จึงอาจได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ไม่ค่อยมีผู้นำมาใช้ เนื่องจากมีจุดอ่อนมากกว่าวิธีอื่น แต่ถ้าหากมีความจำเป็นต้องใช้นักวิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปรและกำหนดนิยาม

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) ทำได้ 2 แบบ แบบแรกใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบที่สอง ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนการคัดเลือก

ตัวแปร และกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวจะใช้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition)

นิยามเชิงประจักษ์ มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัว ที่จะนำมารวมกันในการพัฒนา ตัวบ่งชี้ไม่ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันมาจนถึงทุกวันนี้

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล เป็นการดำเนินการวัดตัวแปรย่อยประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ เป็นการสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยการใช้วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย และรวมตัวแปรตามนิยามตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยจะตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพนั้นควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ ต้องสามารถบอกถึงสภาวะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทัน่วงที

2. ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกันกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบ แต่อาจมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้

3. ควรมีความสอดคล้องตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความเที่ยง ความตรง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งคุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก

4. ควรมีความเที่ยง (Measurement) ที่มีความเป็นกลาง มีความเป็นทั่วไปและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด เปรียบเทียบระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือเปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบท และนำเสนอรายงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้งบชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างกว้างขวาง

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 39) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ มีวิธีการและจุดมุ่งหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ เช่น การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ การสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้อิงปทัส และการพัฒนาตัวบ่งชี้ การศึกษาโดยการนิยามเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามตามทฤษฎี การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์

ภักดีพล อนุรักษเลขชา (2558, หน้า 26) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไปใช้

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนด วัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ซึ่งมีวิธีการและจุดมุ่งหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยในประเทศ

ปารวี เจริญยศ (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลัก ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (.88) องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ (.75) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (.74) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (.71) และองค์ประกอบด้านองค์การ (.68) ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก จะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 87 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบ พบว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $\text{Chi-Square} = 18.20$, $p = .99$, $\text{GFI} = 1.00$, $\text{AGFI} = .99$

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็นการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 1.25 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.869 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi-Square = 1.25 df = 4 ค่า p = 0.869 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุเทพ ปาลสาร (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 16.79 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 33 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

จารุภัทร บุญส่ง (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลักและมี 12 องค์ประกอบย่อย 50 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ การพัฒนานักเรียน มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอน พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 7.24$ $df = 17$ $p\text{-value} = 0.98$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 0.99$ $RMSEA = 0.00$

นฤชล ไหลงาม (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีผลการวิจัย ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 48.39 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 41 ค่านัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}$) เท่ากับ 0.20 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ 0.016 3) องค์ประกอบหลักมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือ

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบทุกตัวบ่งชี้

วิชรัชชัย สุวรรณไตร (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่และ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาเพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏว่าได้ 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 2) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 80 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนานักเรียน จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนาผู้บริหาร จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การสร้างบรรยากาศ จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 3) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-Square} = 12.90$ $df = 21$ ค่า $P = 0.9118$ ค่า $GFI = 1.00$ ค่า $AGFI = 0.98$ ค่า $RMSEA = 0.00$) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ ค่าโค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิชาญ เกษเพชร (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล 2) ทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้

การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิผล ได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยจำนวน 32 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จำนวน 164 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56–3.96 เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 6 องค์ประกอบย่อย จำนวน 32 ตัวบ่งชี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 8 องค์ประกอบย่อย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณภาพนักเรียน จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ และด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 องค์ประกอบย่อย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลทั้ง 8 โมเดล พบว่า ทุกโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผลการทดสอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า (Chi-Square = 153.73, df = 269, ค่า P-value = 1.00, ค่า GFI = 0.99, ค่า AGFI = 0.97, ค่า RMSEA = 0.000 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 8 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.70–0.83 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า ทุกองค์ประกอบทำให้การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีประสิทธิผล โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (0.83) 2) การประกันคุณภาพการศึกษา (0.81) 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (0.80) 4) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร (0.79) 5) การพัฒนาบุคลากร (0.73) 6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (0.72) 7) คุณภาพนักเรียน (0.71) และ 8) การกำหนดวิสัยทัศน์ (0.70) ตามลำดับ

ยุพิน อินธิแสง (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตลอดจนสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ บรรยากาศของโรงเรียน จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 70.81 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 71 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.484 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 596.69 (Chi-square = 70.81, df = 71, P = 0.484, GFI = .98, AGFI = .96, RMSEA = 0.000, CN = 596.69) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.53–0.83 3) การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ศักดิ์รินทร์ ภาติ (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านก่อนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ด้านระหว่างการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ และด้านหลังการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 14.53 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ

17 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ .62 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 (Chi-square = 14.53, df = 17, ค่า P = .62, ค่า GFI = .99, ค่า AGFI = .98, ค่า RMSEA = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

งานวิจัยต่างประเทศ

Ashworth & Harvey (1994, pp. 7-14) ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า มีองค์ประกอบ ด้านปัจจัยตัวบ่งชี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและด้านผลผลิต รวม 7 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) ด้าน อาจารย์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 9 ดัชนี 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 10 ดัชนี 3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 6 ดัชนี 4) ด้านการสอน และการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 12 ดัชนี 5) มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านการจัดการและการควบคุมคุณภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 11 ดัชนี และ 7) ด้านนิสิต/นักศึกษา มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี

Joseph & Joseph (1997, pp. 15-21) ทำการวิจัย เรื่ององค์ประกอบที่เป็น ตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับ ความสำคัญจากมากที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 2) ด้าน โอกาสของอาชีพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 2 ดัชนี 3) ด้านโปรแกรมการศึกษา มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 4 ดัชนี 4) ด้านค่าใช้จ่ายและเวลา มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 5) ด้านลักษณะทางกายภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านที่ตั้งของ สถาบัน มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 2 ดัชนี และ 7) ด้านอื่น ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัว และกลุ่มเพื่อน อิทธิพลคำพูดที่มาจากคนทั่วไป

กล่าวโดยสรุป การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยทั่วไปใช้วิธีการหลักๆ 2 วิธี ด้วยกันคือ 1) การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้ เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นอกจากนี้ยัง แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้จะเป็นมาตรวัดที่ใช้วัดอัตราหรือระดับของผลการปฏิบัติงานของ

สถานศึกษา หรือตัวบุคคลว่าอยู่ในระดับใด และสามารถแสดงระดับของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือตัวบุคคลได้ (เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์, 2545, หน้า 6) รวมทั้งยังใช้เพื่อการตรวจสอบ และประเมินผลย้อนกลับประสิทธิภาพในการบริหาร และการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีอีกด้วย (Housel; & Bell, 2001, p. 33) สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี