



การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์
ของ
นฤมล มิ่งขวัญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

วิทยานิพนธ์
ของ
นฤมล มิ่งขวัญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF COMPETENCY INDICATORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MUKDAHAN

BY
NARUMOL MINGKHWAN

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

May 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และกำลังใจอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่าง และโรงเรียนต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษา ดร.บุญมี กอบบุญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาดูแลเอาใจใส่ และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีมาตลอดเวลา โดยการให้แนวคิด ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ซึ่งได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณา ในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบ ถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณ ตลอดจนครู อาจารย์ ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้วิทยาการต่าง ๆ ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

นฤมล มิ่งขวัญ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
ผู้วิจัย	นฤมล มิ่งขวัญ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ดร.บุญมี กอบบุญ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 2) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) พัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร การดำเนินการวิจัยมี 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.60–0.96 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) การทำงานเป็นทีม

2. ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 48 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การบริหารจัดการ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 12 ตัวบ่งชี้ และการทำงานเป็นทีม จำนวน 12 ตัวบ่งชี้

3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 26.78, df = 28, p-value = 0.53, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00, CN = 563.73) คำนวณหาค่าขององค์ประกอบทั้ง 48 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.50-0.81

4. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน

TITLE	Development of Competency Indicators of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan
AUTHOR	Narumol Mingkhwan
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Boonmee Koboorn
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) identify the competency components of administrators, 2) develop competency indicators of school administrators, 3) examine the congruence of developed competency indicators of school administrators structural model with empirical data, and 4) construct a manual of competency indicators of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area office Mukdahan. The study was divided into four phases: phase 1 was the intensive review of competency components of school administrators, phase 2 was the development of competency indicators of school administrators, phase 3 was the examination of the developed competency indicators of school administrators structure model, and phase 4 was the construction of a manual of competency indicators of administrators. The data were collected from 313 administrators and teachers of schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan. The participants were recruited based on Stratified Random Sampling. The instrument used in the study was a 5- rating scale questionnaire with validity index between 0.60 – 1.00, discrimination power index between 0.60–0.96 and reliability index was at 0.98. The collected data were analyzed using statistical software program.

The findings revealed that:

1. The competency of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan comprised four fundamental elements, namely 1) Leadership, 2) Management, 3) Working achievement and 4) Teamwork.

2. The competency indicators of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan comprised four fundamental components, 12 sub-components, and 48 indicators which could be distinguished as 12 indicators in Leadership, 12 indicators in Management, 12 indicators in Working Achievement, and 12 indicators in Teamwork.

3. The competency structural model of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan congruent with empirical data with Chi – square value = 26.78, degree of freedom (df) = 28, statistical significance (P – value) = 0.53, Goodness of fit index (GFI) = 0.98, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.00 and Critical N (CN) = 563.73 and the factor loading of 48 indicators was between 0.50–0.81.

4. The manual of competency indicators of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office Mukdahan was appropriate high level.

Keywords: Indicator, Competency of Administrators, School Administrators

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร	16
ความหมายของสมรรถนะผู้บริหาร	16
ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหาร	17
องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร	20
หลักการและแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร	68
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้	71
ความหมายของตัวบ่งชี้	71
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้	73
ประเภทของตัวบ่งชี้	75
การพัฒนาตัวบ่งชี้	78
แนวคิด ทฤษฎี และทฤษฎีเกี่ยวกับคู่มือ	92
ความหมายของคู่มือ	92
ประเภทของคู่มือ	93
ลักษณะของคู่มือที่ดี	94
องค์ประกอบของคู่มือ	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประโยชน์ของคู่มือ	96
3 วิธีดำเนินการวิจัย	97
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร	97
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร	98
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้	
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มุกดาหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์	99
ระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร	107
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร	114
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ	
แบบสอบถาม และผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร	115
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้	
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	123
ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะของ	
ผู้บริหารโรงเรียน	161
5 สรุปผล อภิปรายและขอเสนอแนะ	163
สรุปผลการวิจัย	164
อภิปรายผลการวิจัย	166

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะ	179
บรรณานุกรม	181
ภาคผนวก	197
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	199
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	203
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา	227
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ	241
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	249
ภาคผนวก ฉ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ...	257
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Lisrel	283
ประวัติย่อของผู้วิจัย	313

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร 23
2	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ 29
3	องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำ 36
4	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ 40
5	องค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการ 45
6	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 50
7	องค์ประกอบย่อยของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 57
8	สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีม 61
9	องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีม 67
10	ขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมของการวิเคราะห์ 99
11	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 100
12	สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง 106
13	ระยะการวิจัย 110
14	ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน 114
15	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง 115
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ด้านภาวะผู้นำ 116
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ด้านการบริหารจัดการ 118
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหารด้านการทำงานเป็นทีม	121
20 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยใน โมเดลด้านภาวะผู้นำ	128
21 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยใน โมเดลด้านการบริหารจัดการ	130
22 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยใน โมเดลด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	132
23 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านการทำงานเป็นทีม	134
24 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	135
25 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล ภาวะผู้นำ (LDS)	136
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบภาวะผู้นำ	137
27 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล การบริหารจัดการ (MNM)	140
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ การบริหารจัดการ	140
29 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AHC)	144
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	144
31 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล การทำงานเป็นทีม (TW)	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม	148
33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาทุกอาหาร	154
34 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลสมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน	155
35 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	156
36 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกอาหาร	159
37 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	161

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 ภาพประกอบองค์ประกอบหลักสมรรถนะผู้บริหาร	26
3 ภาพประกอบองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำ	32
4 ภาพประกอบองค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ	42
5 ภาพประกอบองค์ประกอบย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์	53
6 ภาพประกอบองค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม	64
7 ภาพประกอบขั้นตอนการดำเนินวิจัย	109
8 ภาพประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	124
9 ภาพประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำ	126
10 ภาพประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ การบริหารจัดการ	126
11 ภาพประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	127
12 ภาพประกอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ การทำงานเป็นทีม	127
13 โมเดลภาวะผู้นำ	137
14 โมเดลการบริหารจัดการ	141
15 โมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์	145
16 โมเดลการทำงานเป็นทีม	149
17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง	153
18 โมเดลสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาทุกอาหาร	157

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ปฐมสุข สีลาดเลา (2559, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินการในฐานะผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารจึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของการบริหารบุคลากร ผู้บริหารยุคใหม่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้นำที่งานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เป็นยุทธศาสตร์หลักในการแก้ไขและพัฒนาสังคมมวลชน โดยต้องตระหนักว่า คุณภาพคนต้องเกิดจากระบบการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557, หน้า 165) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหน่วยงานทุกภาคส่วนให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสมรรถนะของผู้บริหารทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นในลำดับต้นที่ควรเร่งพัฒนาให้เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

ปัจจุบันมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งงานวิจัยต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมการดำเนินงานทุกอย่าง

ภายในโรงเรียนให้เป็นอย่างราบรื่น (อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ , 2556, หน้า 4) ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 2) ที่กล่าวว่าแนวความคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งเชื่อว่าการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับหนูกัณฑ์ ปาโส (2562, หน้า 64) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเนื่องจากสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

สังคมในปัจจุบันและอนาคตเป็นสังคมรากฐานความรู้ที่การเรียนรู้ ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการสร้างเครือข่ายและให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงานของตนและสถานศึกษา การสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนและทุกระดับได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จเช่นนี้ จะทำให้เกิดพลังพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง อาจจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนตลอดไป (ประยูร อัครบวร, 2553, หน้า 13) ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับการรวมพลัง การจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้าง

การปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งยั่งยืน ผู้บริหารและครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรยังมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าใดก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาขององค์กรและบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 77) ที่กล่าวว่าปัจจุบันมีการใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลและสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รัฐจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาโดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมจัดการศึกษา เสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุน การจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามความพร้อมเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการพัฒนาการศึกษา เมื่อผู้บริหารใช้ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้บริหารอย่างเต็มศักยภาพ การจัดการศึกษาจึงจะประสบผลสำเร็จราบรื่นและทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ ยอมรับในการบริหารงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษามากขึ้น จนเกิดเป็นการร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาองค์กรผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาปัญหาและความท้าทายที่เกิดจากระบบการศึกษาเพื่อจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในด้านที่ 1 ด้านคุณภาพของคนไทยแต่ละกลุ่มวัยเป็นปัญหาสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคตทั้งเรื่องพัฒนาการและสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก การขาดทักษะความรู้ ความสามารถที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพแรงงานของประเทศและปัญหาด้านสุขภาพในวัยผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลจากระบบการศึกษาของประเทศที่ยังไม่สามารถเตรียมและพัฒนาคนในแต่ละช่วงวัยให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคม และเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกับระบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลการศึกษาในทุกระดับการศึกษามาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามมาตรฐานวิชาชีพ

และระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ทักษะการดำรงชีวิต รวมถึงการสร้างลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ,สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร (2561, หน้า 220) ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารจึงได้ดำเนินโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อพัฒนาทักษะในการคิด การตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 9) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาคิดตลอดเวลาให้เกิดงานที่สร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปตามกำหนดการ มีทักษะทางความรู้ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และการศึกษา การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น และส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ ในสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ เป็นการส่งผ่านข้อความที่ทำให้ผู้รับและผู้ส่งสามารถคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้ และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม สร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุม สั่งงานและการสร้างความพึงพอใจการทำงาน และยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่ง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มีอะไรบ้างและเป็นอย่างไร สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนเป็นนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาและกระตุ้นในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓ มีกี่องค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓ เป็นอย่างไร
3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓ ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์หรือไม่
4. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓ ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓
4. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๓๓ ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

การพัฒนาตัวบ่งชี้ครั้งนี้เกิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากนักวิชาการ นักการศึกษา และนักบริหารการศึกษาทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตลอดจนผู้สนใจสามารถนำไปใช้ในการวัดระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารต่อไป

2. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ทำให้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ การวางแผนการดำเนินงานพัฒนาผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการทำวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 49 คน และครูจำนวน 984 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,033 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2564 ซึ่ง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992, หน้า 125) ซึ่งได้เสนอแนะว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ตัวอย่างถือว่าดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้คือผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 313 คน ได้มาจากใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1.1 การมีวิสัยทัศน์

3.1.2 การสื่อสาร

3.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2 องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.2.1 การวางแผน

3.2.2 การควบคุม

3.2.3 การจัดระบบบริหาร

3.3 องค์ประกอบหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.3.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

3.3.2 การวัดผลและการประเมินผล

3.3.3 การกำหนดตัวชี้วัด

3.4 องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.4.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

3.4.2 การสื่อสารแบบเปิดกว้าง

3.4.3 การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหาร ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ ปฐมสุข สีลาดเลา (2552); สถาบันพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษา (2552); จิฎกรฐาร ศรีจันทร์เวียง (2553); คณะกรรมการคุรุสภา (2556); อุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2556) Jemaah Nasir Sekala (2010); Leithwood (2012); Mustamin, Yasin Ma (2012); Aitken (2015); Donley (2020) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การทำงานเป็นทีม

กลุ่มที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ บำรุงจิตต์ (2555); วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2555); นิรุช มีพันธ์ (2559); เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559); ประเมศร์ กลิ่นหอม (2562); Hoy and Miskel (2013); Matthew R. Fairholm (2015); Margraret (2016); Norwich University (2017); Holly (2018) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสาร 3) การสร้างแรงบันดาลใจ

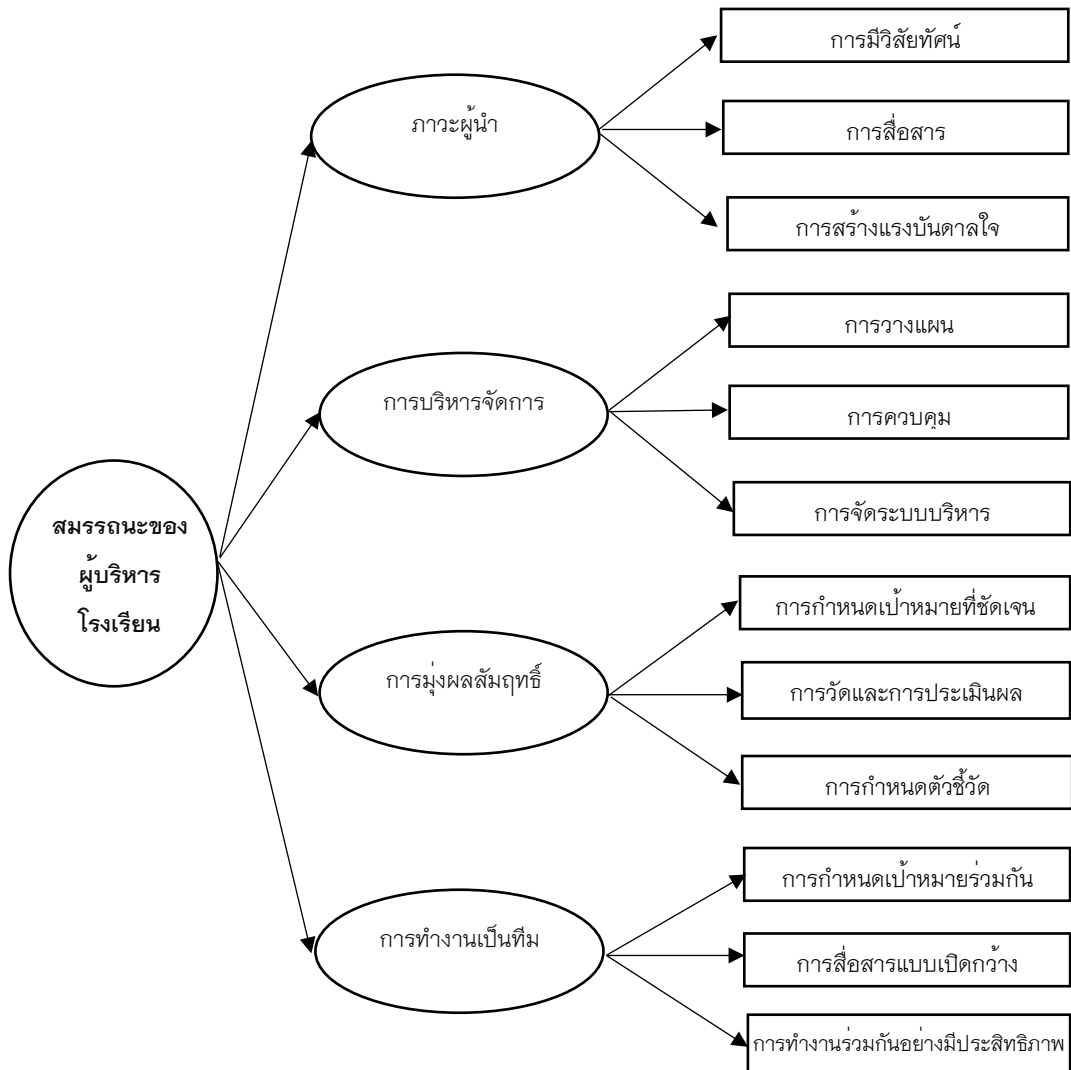
กลุ่มที่ 3 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ อุดม ชูสิ่ววรรณ (2560); สมคิด สกุลสถาปัตย์ (2561); สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561); ธาดา รัชกิจ (2562); Mason Carpenter (2011); D. Chadra Bose (2012); Tony Morden (2016); Richard and Dorothy (2017); ไทย วินเนอร์ (2020); American InterContinental University (2021) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การควบคุม 3) การจัดระบบบริหาร

กลุ่มที่ 4 องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ ศักดิ์ดีดา แดงเถิน (2555); อัศรเดช ยมภักดี (2558); กอบชัย มณีตัน (2559); ชัยศักดิ์ ตั้งนิติพิฐุจักร (2559); ธนวิษณุ แก่นท้าว (2060); Marie-Louise (2013); Pazvakavambwa A. (2014); Josinta Zinia (2018); Bajwa and Kitchlew (2019); Borodiyenko O. (2020) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การวัดและการประเมินผล 3) การกำหนดตัวชี้วัด

กลุ่มที่ 5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ พรรณพิตรา เสริมศรี (2559); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559); กิตติทัช เขียวฉออ่อน (2560); ปารวี สยัดพานิช (2563); Scott Reeves (2011); Stephen J. Lurie (2011); Robert Lingard

(2011); Michael A. West (2012); Emma Team (2018); Mark I. Hwang (2018) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง 3) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นียมคัพทเจพา

การวิจัยในครั้งนีผู้วิจัยได้กำหนดนียมคัพทไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยค่าของตัวแปรชี้แสดงถึงสภาพที่ต้องการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดโครงการ การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการวัดลำดับการพัฒนา

2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการจูงใจให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร โนมน้าวหรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ที่มาจากภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ และสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน

2.1.2 การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร เป็นการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทศนคติ และการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

2.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2.2 การบริหารจัดการ หมายถึง การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบไปด้วยการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการควบคุมองค์กร

2.2.1 การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ การคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคต รวมทั้งแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.2.2 การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ มีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้วทำการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์

2.2.3 การจัดระบบบริหาร หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่น เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.3.1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์กรจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ ทำให้เห็นทิศทางในการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย มีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติให้ชัดเจน และการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งทีบุคคลในองค์กรปฏิบัติเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง

2.3.3 การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผลเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่ดีสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานหรือกิจกรรมให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2.4.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2.4.2 การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย มีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ และมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ

2.4.3 การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

4. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่าค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์ ซึ่งวัดตัวแปรต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ได้เป็นตัวแปรซึ่งวัดองค์ประกอบนั้นโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบย่อยที่ได้อยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่เดียวกันหรือไม่ องค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่ากัน
7. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต
8. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ปีการศึกษา 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร

- 1.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหาร
- 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหาร
- 1.3 องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร
- 1.4 หลักการและแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

- 2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 2.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้
- 2.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคู่มือ

- 3.1 ความหมายของคู่มือ
- 3.2 ประเภทของคู่มือ
- 3.3 ลักษณะของคู่มือที่ดี
- 3.4 องค์ประกอบของคู่มือ
- 3.5 ประโยชน์ของคู่มือ

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของสมรรถนะผู้บริหาร

ฉัตรสุภาวีย์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 5) กล่าวว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาหมายถึงการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงเจตคติค่านิยมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

รพีศ อินทะสุระ (2553, หน้า 9) กล่าวว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอันเกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 , หน้า 18) ได้ให้ความหมายสมรรถนะผู้บริหารไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง กลุ่มของความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่าสมรรถนะผู้บริหาร หมายถึงระดับของการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้เพื่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557, หน้า 15) กล่าวว่าสมรรถนะผู้บริหาร หมายถึงคุณลักษณะ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จากพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน อาจจะถูกเกิดจากพรสวรรค์ หรือสร้างขึ้นได้โดยการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาสมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กร เพราะสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปฐมสุข ศรีลาดเลา (2559, หน้า 20) กล่าวว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึงความรู้ทักษะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 7) สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึงบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกต ได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด หรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะก็คือคุณลักษณะ ซึ่งพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการ

สรุปว่า สมรรถนะผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหาร

การบริหารโรงเรียนต้องเป็นบทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการบริหารงาน มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนและการดำเนินการอื่น ๆ ของสถานศึกษา ทั้งนี้สมรรถนะของผู้บริหารมีความสำคัญและเป็นเกณฑ์การประเมินหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดแนวทางประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนั้นผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนและจากผลการวิจัยของ จีระ งามศิลป์ (2557, หน้า 22) ได้ศึกษาพบว่าหนึ่งในสามด้านของการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาคือสมรรถนะ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าประสงค์องค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจึงเป็นผลมาจากสมรรถนะของผู้บริหารที่สามารถดำเนินการร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไร สุขชัย (2555, หน้า 51) ที่ศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องวางแผน ต้องตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จสร้างผลงานเป็นหลัก รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์เชื่อมั่นในตนเองและสร้างสัมพันธภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งต้องเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีอำนาจสูงสุดเพราะเป็นผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ จึงต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ กล่าวคือต้องมี 1) ความรู้: ความรู้เฉพาะด้านของผู้บริหาร เช่น ความรู้ด้านการบริหาร การศึกษา ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นต้น 2) ทักษะ: สิ่งที่ผู้บริหารกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ/เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะทักษะสำหรับการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการเป็นผู้นำระดับโลก ความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ เป็นต้น แบ่งเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านการบริหารจัดการ และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล: บุคลิกลักษณะ ประจำตัวที่ติดตัวมาและไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์ประกอบสมรรถนะทั้งสามกลุ่มนี้เป็นลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีผลการบริหารงานโรงเรียนที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน (บรรลุ ชินน้ำพอง, 2556, หน้า 98)

Sullivan (2014, p. 73) ได้ศึกษาลักษณะของครูใหญ่การใช้สมรรถภาพตามเกณฑ์ของรัฐฟลอริดา ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมการทำงาน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบรายการผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านการจัดองค์การวางแผนงานและการพัฒนาตามเป้าหมาย และมีความสามารถอยู่สูงกว่าระดับปกติในเรื่องการเขียนเพื่อการสื่อสารการใส่ใจต่อภาพลักษณ์การเป็นตัวแทน ตลอดจนการทุ่มเทการทำงานให้กับโรงเรียนตามภารกิจที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูใหญ่ควรจะสามารถทำงานได้หลายแนวทาง ต้องพัฒนาสมรรถภาพเฉพาะอย่างในการเป็นผู้นำ ตลอดจนต้องกำหนด

บทบาทและความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ในด้านวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน
ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าสูงกว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

Lindgren, Henfridsson and Schultze (2014, p. 156) ได้ทำการวิจัยหลักการ
สำหรับระบบการจัดการสมรรถนะ : การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ 1 แม้ว่าจะมี
บทความเกี่ยวกับการจำแนกความต้องการความสามารถที่จะเข้าร่วมในองค์การ ซึ่งจะได้
พิจารณาบทบาทด้านเทคโนโลยีเพื่อจัดตำแหน่งที่อยู่การค้นคว้าวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
พัฒนาความสามารถที่เป็นตัวอย่างการทำปฏิกริยาระหว่างการจัดการจัดการกับ
สมรรถนะระดับบุคคลและบทบาทของเทคโนโลยีในกระบวนการนี้เช่น การจัดการเกี่ยวกับ
ประเทศสวีเดนที่มีส่วนอยู่ด้วยในโครงการระยะเวลาดำเนินการวิจัยรวม 30 เดือน
ประกอบด้วยตัวแปร 2 อย่าง รวมถึงวงจรการค้นคว้าวิจัยการกระทำยุทธศาสตร์ซึ่ง
รวบรวมข้อมูลมากมายและการแทรกแซง นอกจากนี้ในการพัฒนาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ
หลักการพัฒนาสำหรับค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ได้ประเมินค่าตามกฎเกณฑ์และผังเกี่ยวกับการ
วิจัยด้านศาสนาอีกด้วย

Kennedy and Dresser (2015, p. 178) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะ
พื้นฐานในการปฏิบัติงาน“Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่าความฉลาด
และความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ความสามารถที่ลูกจ้าง
นำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการ
ทำงานขององค์การต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้
ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจการกำจัดจุดอ่อนและกำจัด 49 คู่แข่งขันเพื่อให้
บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กฎหมายสำคัญสำหรับองค์การที่
จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้อง
คำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้
อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรม
อะไร

จากที่กล่าวมาเป็นการนำเสนอความสำคัญและสมรรถนะของผู้บริหารโดย
เน้นนิยามบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารโดยทั่วไป และเน้นเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนทั้งนี้
เนื่องจากหลักการแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารนั้นส่วนใหญ่ได้หยิบยืมหรือนำมา
ประยุกต์ใช้จากศาสตร์อื่น ๆ โดยเฉพาะศาสตร์ทางด้านการบริหารจัดการ (management)
ผู้วิจัยต้องการที่จะนำเสนอให้เห็นภาระซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี

สมรรถนะในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

1.3 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร

Jamaah Nasir Sekala (2010, p. 7) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารตามแผนการศึกษาของมาเลเซียในการเสริมสร้างโรงเรียนตามโครงการ School -9 สามารถเพิ่มจำนวนโรงเรียนได้ในบริบทของการวัดผลโครงการที่มีประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาคุณภาพในมาเลเซีย (SKPM) ในปี 2553 ซึ่งระบุว่าสมรรถนะสำคัญประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำ 2) การจัดการองค์กร 3) การจัดการศึกษา และ 4) มุ่งเน้นความเป็นเลิศของนักเรียน

Leithwood (2012, Online) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดทิศทาง 2) การสร้างความสัมพันธ์และการพัฒนาคน 3) การพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติที่ต้องการ 4) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและ 5) การรักษาความรับผิดชอบ

Mustamin Yasis MA (2012, p. 14) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ และทักษะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นความสำเร็จที่สำคัญของโรงเรียน และได้สรุปสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้นำการเรียนการสอน 2) มุ่งเน้นความสำเร็จของนักเรียน และ 3) มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Aitken (2015, Online) ร่วมกับสำนักงานดิเอ็ดดูเคชันรีวิว (The Education Review Office) ประเทศนิวซีแลนด์สรุปสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยซึ่งจำแนกได้ 5 ประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ 1) สติปัญญา Intellectual 2) การบริหารจัดการ (Management) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) 4) การปรับตัว (Adaptability) 5) ความเป็นมืออาชีพ Professional / Technical)

Donley (2020, p. 156) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งได้สรุปสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) การตัดสินใจ 4) การทำงานเป็นทีม

ปทุมสุข สีลาดเลา (2552, หน้า 25) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การเป็นผู้นำ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การสื่อสาร 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การตัดสินใจ 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ฉัฐวรฐาร์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 5) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่แสดงออกถึง เจตคติ
ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน
ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement
Motivation) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่นให้มีคุณภาพถูกต้อง
ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตาม
ประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง
2) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind หมายถึง การปฏิบัติในการให้บริการด้วย
ความตั้งใจ และความเต็มใจ และการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพเหนือ เพื่อ
ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Self-
Development) หมายถึง การปฏิบัติตนในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้ และ
นวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Team
Work) หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้
กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ
หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของ
สมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
5) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)
หมายถึง การปฏิบัติตนถูกต้อง ตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็น
แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้
ตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา (2556, หน้า 49-51) มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา

4) การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 5) การประกันคุณภาพการศึกษา 6) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2556, หน้า 4) ได้นำสมรรถนะของแต่ละองค์กร นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้สมรรถนะดังนี้ 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานโรงเรียนในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การทำงานเป็นทีม 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะการบริหารมี 5 สมรรถนะ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ภาวะผู้นำ 3) การสื่อสารและการจูงใจ 4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 5) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 10 ประการของสถาบันพัฒนาครูบุคคลากรทางการศึกษาโดยสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2557, หน้า 27-30) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปี พ.ศ. 2551-2552 จากผลการวิจัยจึงนำเสนอโครงสร้างสมรรถนะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 10 สมรรถนะดังนี้ 1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายวางแผนดำเนินการ และควบคุมกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อนำสถานศึกษาดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) ผู้นำการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมครูจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย น่าสนใจ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ 4) จริยธรรม หมายถึง ความสามารถ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน ถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม และสร้างศรัทธาในวิชาชีพ 5) การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ความสามารถสื่อความกับบุคคลอื่น ด้วยการเขียนพูด โน้มน้าวจูงใจ โดยใช้วิธีการหรือสื่อต่าง ๆ รวมถึงทำให้บุคคลอื่นประทับใจ สนับสนุนความคิดและแนวทางของตน เพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา 6) ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ความสามารถวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาการฝึกอบรม และพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาวิชาชีพ และอื่น ๆ เพื่อบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 7) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถ กำหนดหลักการแนวทางวิธีการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และ กำหนดทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจบริหารจัดการศึกษา 8) การรวมแรง ร่วมใจ หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานด้วยการ เป็นผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก มีส่วนร่วม พัฒนาการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 9) การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา หมายถึง ความสามารถประยุกต์บูรณาการระดมทรัพยากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสารเพื่อการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้เกิดคุณภาพ และประสิทธิภาพ 10) การประเมินและติดตามผลการจัดการศึกษา หมายถึง ความสามารถประยุกต์ใช้หลักการแนวทางเทคนิค วิธีการ เครื่องมือการวัดประเมิน และ ติดตามผลรวมถึงการบริหารจัดการเพื่อให้ได้สารสนเทศการจัดการศึกษา

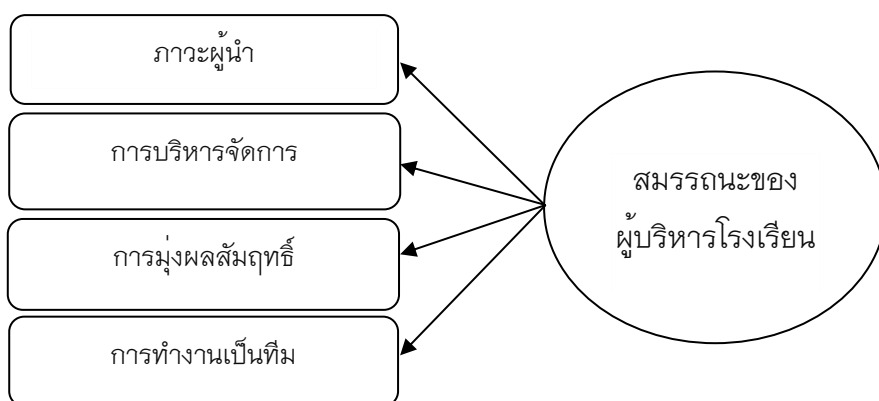
ตาราง 1 สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร

แหล่งที่มา	Jemah Nasir Sekola (2010)	Leithwood (2012)	Mustamin, Yasin Ma (2012)	Aitken (2015)	Donley (2020)	ปฐมสุข สีลาดเลา (2552)	สิริประสูต ศรีจันทร์เวียง(2553)	คณะกรรมการคุรุสภา (2556)	คู่มือ ภาควิชาประถมศึกษา (2556)	สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2557)	คำความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
1.ภาวะผู้นำ											7	70	√
- ผู้นำการเรียนการสอน			√										
- ความเป็นผู้นำ	√												
- การเป็นผู้นำการเรียนรู้					√				√				
- ความเป็นผู้นำทางวิชาการ								√					
- ภาวะผู้นำ									√				
- การเป็นผู้นำ						√							
2. การมุ่งเน้นความสำเร็จของนักเรียน			√								1	10	
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์											5	50	√
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน			√		√								
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน							√						
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์						√		√					
4. สติปัญญา				√							1	10	

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร	แหล่งที่มา										องค์ประกอบที่ตัดสิน		
	Jemaah Nasir Sekola (2010)	Leithwood (2012)	Mustamin, Yasin Ma (2012)	Aitken (2015)	Donley (2020)	ปทุมสุข ลีลาเดเลา (2552)	สิริรัฐ ศรีจันทร์เวียง(2553)	คณะกรรมการการศรศสภ (2556)	อุทัย รักดีประเสริฐ (2556)	สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2557)	คำความถี่	ร้อยละ	
- จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ							√						
20. การบริหารการเปลี่ยนแปลง										√	1	10	
21. การสื่อสารและจูงใจ											3	30	
- การสื่อสาร						√							
- การสื่อสารและจูงใจ								√	√				
22. ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล										√	1	10	
23. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม									√		1	10	
24. การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ										√	1	10	
25. การประเมินและติดตามผลการจัดการศึกษา										√	1	10	
26. การบริการที่ดี							√		√		2	20	
27. การทำงานเป็นทีม					√	√	√		√		4	40	√
28. การพัฒนาตนเอง							√				1	10	
29. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ									√		1	10	
30. วิสัยทัศน์									√		1	10	
31. การวิเคราะห์และสังเคราะห์									√		1	10	
32. การพัฒนาบุคลากร											2	20	
- การพัฒนาศักยภาพบุคคล									√				
- การพัฒนาบุคลากร						√							
33. การวางแผนกลยุทธ์						√					1	10	
34. การรวมแรงร่วมใจ										√	1	10	
รวม	4	5	3	5	4	7	5	6	10	10			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบที่มีแนวคิดคล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยกำหนดองค์ประกอบที่มีความถี่สูงหรือคิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) การทำงานเป็นทีม ซึ่งโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบหลักสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน

1.3.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563, หน้า 55) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนกลุ่มอื่นโดยการสั่งการ การโน้มน้าวหรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 80) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่ให้อิทธิพลเหนือผู้อื่น ในด้านการกระทำต่อผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 1) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายองค์การ

พิทยา บวรวัฒนา (2556, หน้า 26) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม ในการให้คนเหล่านั้นเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม

สุภัชชา พันเลิศพาณิชย์ (2561, หน้า 89) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคล สามารถจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อสาร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการจูงใจให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร โน้มน้าวหรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์ประกอบภาวะผู้นำ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำจากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Hoy and Miskel (2013, p. 426) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนดังนี้ 1) กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 2) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงองค์กร 3) กระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ใหม่ 4) สามารถชี้แจงเรื่องการเปลี่ยนแปลงได้ 5) เป็นที่ปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง 6) การจูงใจ

Matthew R. Fairholm (2015, p. 21) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ให้รางวัลผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากร 3) การจัดระบบ 4) การวางแผน 5) การจูงใจ 6) การจัดการที่เป็นเลิศ 7) การส่งเสริมสภาพแวดล้อม 8) สร้างแรงจูงใจ 9) การมีส่วนร่วม 10) ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร 11) การนำตนเอง 12) การสื่อสารที่ดี

Margaret (2016, Online) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการมอบหมายงาน 2) การสื่อสาร 3) ความมั่นใจ 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความคิดสร้างสรรค์

Norwich University (2017, Online) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนว่า มีองค์ประกอบ 5 ประการที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ 2) การวิเคราะห์องค์กร 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การทำงานร่วมกัน 5) การจัดการความขัดแย้ง

Holley (2018, Online) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 8 องค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสาร 2) การแก้ไขปัญหา 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6) การรักษาความสัมพันธ์เชิงบวก 7) การบริหารเวลา 8) การดูแลตนเอง

วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2555, หน้า 65) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้นำทางวิชาการ 2) ผู้นำที่มีบุคลิกภาพวุฒิภาวะทางอารมณ์ 3) ผู้นำใช้อำนาจทางกฎหมาย 4) มีความมั่นใจในตนเอง 5) ผู้นำที่มีประสบการณ์ 6) ผู้นำแบบประชาธิปไตย และ 7) ผู้นำที่มีวุฒิการศึกษาสูง

มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ (2558, หน้า 21) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของสุดยอดภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การที่ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่บุคลากร 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 6) การชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน และ 7) การสนับสนุนและให้กำลังใจ

นิรุช มีพันธ์ (2559, หน้า 50) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนว่า มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การนำการเปลี่ยนแปลง 3) การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม 4) การสร้างและพัฒนาทีมงาน 5) การกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนา 6) การมีสมรรถนะสูง 7) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 8) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม 9) การสร้างขวัญและกำลังใจ

เพ็ญศิริกรรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559, หน้า 140) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) มีจริยธรรม 3) เป็นผู้นำทางวิชาชีพ 4) เป็นผู้นำทางวิชาการ 5) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6) สร้างแรงบันดาลใจ 7) จัดการด้านเทคโนโลยี และ 8) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ปรเมศร์ กลิ่นหอม (2562 หน้า 61) ได้ศึกษาองค์ประกอบผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองและผู้อื่น 2) การบูรณาการความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ 3) การสื่อสาร 4) สร้างพลังเชิงบวกเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน 5) การกำกับตนเองและเป็นตัวตนแบบที่ดี 6) สมรรถนะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 7) สมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 8) สมรรถนะทางพหุวัฒนธรรม 9) การสร้างความร่วมมือระดับสากล 10) วิสัยทัศน์เชิงระบบในการพัฒนาองค์กร

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำ

องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำ	แหล่งที่มา	Hoy and Miskel (2013)	Matthew R. Fairholm (2015)	Margaret (2016)	Norwich University (2017)	Holly (2018)	วิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2555)	หมัทธิรัตน์ บำรุงจิตต์ (2558)	นิรุฒ มีพันธ์ (2559)	พีญศิริกรณ ประทียอินทร์ (2559)	ปรเมศร์ กลิ่นหอม (2562)	คำความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
1. ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์					√							1	10	
2. การวิเคราะห์องค์กร					√							1	10	
3. การมีวิสัยทัศน์					√			√	√			3	30	√
4. การทำงานร่วมกัน					√							1	10	
5. การจัดการความขัดแย้ง					√							1	10	
6. ความสามารถในการ มอบหมายงาน			√			√						2	20	
7. การสื่อสาร		√	√								√	3	30	√
8. ความมั่นใจ			√									1	10	
9. ความซื่อสัตย์			√									1	10	
10. ความคิดสร้างสรรค์			√									1	10	
11. การแก้ไขปัญหา						√						1	10	
12. ความฉลาดทางอารมณ์						√	√					2	20	
13. การใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ		√			√							2	20	
14. การสร้างแรงบันดาลใจ						√		√	√			3	30	√
15. การรักษาความสัมพันธ์เชิง บวก						√						1	10	
16. การบริหารเวลา						√						1	10	
17. การดูแลตนเอง						√						1	10	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำ	แหล่งที่มา											องค์ประกอบที่คิดสรร	
	Hoy and Miskel (2013)	Matthew R. Fairholm (2015)	Margaret (2016)	Norwich University (2017)	Holy (2018)	ศิริลพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2555)	สังสิทธิ์ตัน ปาฐกิจิตต์ (2558)	นิรุฒ มีพันธ์ (2559)	เพ็ญศิริกรรณ์ ประเทียขรินทร์ (2559)	ปรเมศวร์ กลิ่นหอม (2562)	คำความถี่		ร้อยละ
18. ให้รางวัลผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากร		√					√				2	20	
19. การจัดระบบ		√									1	10	
20. การวางแผน		√									1	10	
21. การจูงใจ	√	√									2	20	
22. การจัดการที่เป็นเลิศ		√									1	10	
23. การส่งเสริมสภาพแวดล้อม		√									1	10	
24. สร้างแรงจูงใจ		√									1	10	
25. การมีส่วนร่วม		√									1	10	
26. ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร		√									1	10	
27. การนำตนเอง		√									1	10	
28. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	√										1	10	
29. คลื่นใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงองค์กร	√										1	10	
30. กระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ใหม่	√										1	10	
31. สามารถชี้แจงเรื่องการเปลี่ยนแปลงได้	√										1	10	
32. เป็นที่ปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง	√										1	10	
33. การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี								√			2	20	
34. การนำการเปลี่ยนแปลง						√		√			2	20	
35. การสร้างและพัฒนาทีมงาน								√			1	10	
36. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนา								√			1	10	
37. การมีสมรรถนะสูง								√			1	10	
38. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี								√			1	10	
39. การสร้างขวัญและกำลังใจ								√			1	10	

ตาราง 2 (ต่อ)

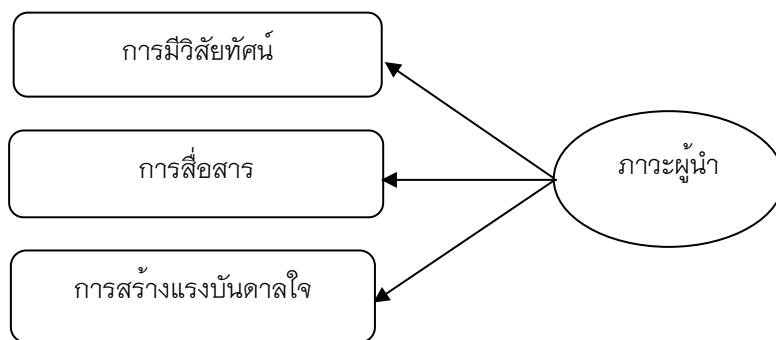
องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำ	แหล่งที่มา	Hoy and Miskel (2013)	Matthew R. Fairholm (2015)	Margaret (2016)	Norwich University (2017)	Holly (2018)	ศิริลพัชร วงศ์วัฒนเกษม (2555)	มัทธีร์ตัน ปาฐกิจิตต์ (2558)	นิรุฒ มีพันธ์ (2559)	เพ็ญศิริกรรณ์ ประเทียอินทร์ (2559)	ปรเมศร์ กลิ่นหอม (2562)	คำความถึ	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คิดสรร
40. มีจริยธรรม							√		√			1	10	
41. เป็นผู้นำทางวิชาชีพ							√		√			1	10	
42. เป็นผู้นำทางวิชาการ							√	√	√			2	20	
43. การจัดการด้านเทคโนโลยี							√		√			1	10	
44. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล							√		√			1	10	
45. ผู้นำใช้อำนาจทางกฎหมาย								√				1	10	
46. มีความมั่นใจในตัวเอง								√				1	10	
47. ผู้นำที่มีประสบการณ์												1	10	
48. ผู้นำแบบประชาธิปไตย												1	10	
49. ผู้นำที่มีวุฒิการศึกษาสูง												1	10	
50. การทำให้บุคคลเป็นผู้นำตนเอง								√				1	10	
51. แสดงเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำ								√				1	10	
52. กระตุ้นให้บุคคลากรตั้งเป้าหมาย								√				1	10	
53. สร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่บุคคลากร								√		√		2	20	
54. การสร้างทีมงาน												1	10	
55. วัฒนธรรมผู้นำตนเอง								√				1	10	
56. การชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน								√				1	10	
57. การสนับสนุนและให้กำลังใจ								√				1	10	
58. การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองและผู้อื่น										√		1	10	
59. การบูรณความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ										√		1	10	
60. การกำกับตนเองและเป็นต้นแบบที่ดี										√		1	10	
61. การสร้างสรรค์และนวัตกรรม										√		1	10	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำ	แหล่งที่มา											องค์ประกอบที่คิดสรร	
	Hoy and Miskel (2013)	Matthew R. Fairholm (2015)	Margaret (2016)	Norwich University (2017)	Holy (2018)	ศิริลพัชร วงศ์พัฒนเกษม (2555)	มัทธีร์รัตน์ ปาฐกิจดิษฐ์ (2558)	นิรุฒ มีพันธ์ (2559)	เพ็ญศิริกรณ ประเทียอินทร์ (2559)	ปรเมศวร์ กลิ่นหอม (2562)	คำความถี่		ร้อยละ
62. การสร้างความร่วมมือระดับ สากล										√	1	10	
63. วิสัยทัศน์เชิงระบบในการ พัฒนาองค์กร										√	1	10	
64. พหุวัฒนธรรม										√	1	10	
65. การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล										√	1	10	
66. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง									√		1	10	
รวม	6	12	5	5	8	7	7	9	8	10			

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็น องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสาร 3) การสร้างแรงบันดาลใจ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ สามารถเขียนเป็นรูปแบบการ วัดองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำ

1.3.1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

พลุ เดชะรินทร์ (2556, หน้า 209) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง จินตนาการเกี่ยวกับอนาคตขององค์กรต้องการที่จะมุ่งไป วิสัยทัศน์จะอธิบายถึงความปรารถนา หรือความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตขององค์กร แต่จะไม่ระบุถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความมุ่งหมายนั้นอย่างชัดเจน

อนุพงศ์ อวีรุท (2556, หน้า 209) กล่าวว่าว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดอนาคตขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุด และการพัฒนาระบบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแนวหน้าอยู่ตลอดเวลาผ่านการกรองด้วยเหตุผลแล้วว่าเป็นไปได้หรือความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเห็นเป้าหมายร่วมกัน

เดือนเพ็ญ ทองน่วม (2560, หน้า 9) กล่าวว่าว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ มีการกำหนดเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ชลิดา ลิ่นจี, สุภาพร บุญเยี่ยม, และกนกมณี หอมแก้ว (2563, หน้า 159) กล่าวว่าว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การคิดถึงภาพอนาคตที่องค์กรอยากเป็น กำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ที่มาจากภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ เพื่อสร้างความชัดเจนจูงใจ และสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน

รจนา บุญลพ และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์ (2563, หน้า 8) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมืออย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาขององค์กร

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการ ที่มาจากภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ และสามารถสร้าง

ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน

1.3.1.2 ความหมายของการสื่อสาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสารไว้ดังนี้

ชนิษฐา โพธิพิช (2556, หน้า 10) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมโยงบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเข้าใจระหว่างกัน การประสานงานและกิจกรรมของกลุ่มคงจะไม่เกิดขึ้น

แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559, หน้า 11) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กรเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรในทุกส่วนงานในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร

จันจิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง เป็นกระบวนการถ่ายทอดสารระหว่างมนุษย์โดยผ่านเครื่องมือที่เรียกว่า “ภาษา” เพื่อติดต่อกัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ อันจะส่งผลให้ฝ่ายผู้ส่งสารและผู้รับสารเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน เช่น การถ่ายทอดความรู้สึกรู้สึกนึกคิด การบอกเล่าเรื่องราวประสบการณ์ เป็นต้น

ศรัญญา พิลามา (2557, หน้า 12) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารเป็นคำที่มีความหมายที่กว้างขวางและครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่างในจิตใจของคน ๆ หนึ่งอาจมีผลต่อจิตใจของคนอีกคนหนึ่ง การสื่อสารจึงไม่ได้หมายความว่าแค่เพียงการเขียนและการพูดเท่านั้น หากยังรวมถึงพฤติกรรมทุกพฤติกรรมของมนุษย์อีกด้วย

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2562, หน้า 139) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ สื่อและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญที่ทำให้การสื่อสารประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สื่อสารจะต้องรู้จักเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและสถานการณ์

สรุปว่า การสื่อสารหมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร เป็นการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ

และการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

1.3.1.3 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ดังนี้

ราตี สวอินทร์ และคณะ (2562, หน้า 3) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ แรงผลักดัน ให้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แรงบันดาลใจอาจเกิดจากพลังในตนเองหรือจากคนรอบข้าง

คุษฎี โยเหลา, วิไลลักษณ์ ลังกา, ศรันย์ พิมพ์ทอง และนริศรา พิงพิทธิสภ (2556, หน้า 4) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พลังอำนาจในตนเอง ชนิดหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนความคิดและการกระทำใด ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ไม่ว่าสิ่งที่คุณกระทำนั้นจะยากสักเพียงใด ตนก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้น

ชนิษฐา ก้อนเพชร (2559, หน้า 4) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ เป็นต้น

วิรัช สงวนวงค์วาน (2554, หน้า 99) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ โดยสร้างแรงจูงใจภายใน ให้งานที่ท้าทายทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) สร้างเจตคติที่ดีต่อความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำแสดงให้เห็นความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

ธณัญญา ประจงใจ (2557, หน้า 5) กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพิ่ม

ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นสำหรับผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

สรุปได้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ภาวะผู้นำ	การมีวิสัยทัศน์	การกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการที่มาจากภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ และสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน	1. การกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม 2. กำหนดจุดหมาย นโยบาย และกลยุทธ์ 3. สามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร 4. นำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน
	การสื่อสาร	กระบวนการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กร เป็นการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทศนคติ และการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	1. มีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ 2. การถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทศนคติ 3. มีการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย 4. เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	การสร้างแรงบันดาลใจ	การกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์การ จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้	1. การกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 2. จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ 3. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง

1.3.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

Rhodes (2018, p. 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดการองค์การ ภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Grant, Dolley and Kortt (2021, p. 1024) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายความว่า กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมองค์การ (Controlling)

ครรรคิตร์ สิริพูนทรัพย์ (2561, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายความว่า การเกิดขึ้นในบริบทของกลุ่มบุคคล โดยอย่างน้อยกลุ่มนั้นจะต้องมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป กลุ่มบุคคลดังกล่าวจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นงานทางด้านสมอง ใช้ความคิด ปฏิภาณ และการตัดสินใจเพื่อสร้างเงื่อนไข

สำหรับการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร ด้านการวางแผน การนำ การจัดการ และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ เงิน ทอง และทรัพยากรอื่น ๆ

นักทฤษฎีลิวอี้ จรัสวิชากร, ชลันธร แก้วแดง, ฉัตรทิพย์ กวีวัฒนา (2563, หน้า 320) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายความว่า การบริหารจัดการ เป็นเรื่องของ การตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ โดยทุกระดับในองค์กรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งสิ้น

กัญญกร อัศวรัตน์นกร (2563, หน้า 144) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายความว่า กระบวนการวางแผนจัดองค์การ การกระตุ้น การสั่งการ การควบคุมและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบไปด้วยการวางแผน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และการควบคุมองค์กร

องค์ประกอบของการบริหารจัดการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารจัดการจากเอกสารและผลงานวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

Mason Carpenter (2011, Online) กล่าวว่า การบริหารจัดการ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การรวมอำนาจมาอยู่ส่วนกลาง 2) การบังคับบัญชา 3) ความมั่นคงในการดำรงตำแหน่ง 4) ความคิดริเริ่ม

D. Chadra Bose (2012, p. 152) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการ พบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1) การวางแผน 2) กระตุ้นให้ดำเนินการ 3) การจัดระบบ 4) การควบคุม

Tony Morden (2016, p. 79) กล่าวว่า การบริหารจัดการ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การจัดระบบโครงสร้าง 2) การสื่อสารในองค์กร 3) ความร่วมมือ 4) การตัดสินใจ 5) การควบคุม

Richard and Dorothy (2017, p. 41) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการพบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์กร 3) การเป็นหัวหน้า 4) การควบคุม

American InterContinental University (2021, Online) ได้กล่าวว่ องค์ประกอบของการบริหารจัดการ มีดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดระบบ 3) จัดการกับ ความขัดแย้ง 4) การควบคุม

อุดม ชูสิ่วรรณ (2560, หน้า 36) กล่าวว่า องค์ประกอบของการ บริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การคิดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ 7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน

สมคิด สกุสสถาปัตย์ (2561, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า การบริหาร จัดการสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัย นำเข้ามีศักยภาพ 2) กระบวนการบริหารจัดการการศึกษาเป็นไปตามพันธกิจ 3) มีดุลย ภาพเน้นการสร้างคุณค่าบริการ 4) ผลผลิตมีคุณค่าทุกมิติ 5) การสร้างภาพลักษณ์ สถานศึกษามีอาชีพ 6) การเพิ่มคุณค่าบริการทางการศึกษาในลักษณะคลื่นความ เปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต 7) การสร้างวัฒนธรรมมุ่งเน้นคุณค่า

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561, หน้า 149) ได้ศึกษาองค์ประกอบ ของการบริหารจัดการ พบว่า มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมบุคลากร 2) การจัดทำหลักสูตร 3) การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน และ 4) การปรับปรุงพัฒนา

ธาดา รัชกิจ (2562, หน้า 413) ได้ศึกษาหลักการบริหารจัดการ ซึ่งมื่อองค์ประกอบดังนี้ 1) การวางแผนการทำงาน 2) การวางเป้าหมาย 3) การกำหนด นโยบาย 4) การจัดสรรการทำงาน 5) การควบคุมการทำงาน

ไทย วินเนอร์ (2563, Online) ได้ศึกษาการบริหารจัดการ พบว่ามี องค์ประกอบ 3 ประการที่สำคัญของความเป็นผู้นำ ดังนี้ 1) ความรู้เชิงเทคนิคเฉพาะทาง 2) ความรู้เชิงภาพรวม 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตาราง 4 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การบริหารจัดการ

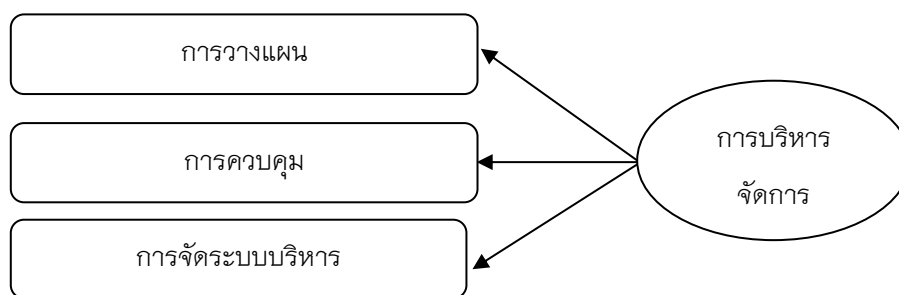
แหล่งที่มา	Mason Carpenter (2011)	D. Chadra Bose (2012)	Tony Morden (2016)	Richard and Dorothy (2017)	American InterContinental University (2021)	อุดม ชูสุวรรณ (2555) (2560)	สมคิด สุกุลสถาปัตยกรรม (2561)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561)	ชาติ รักษ์กิจ (2562)	ไทย ภิรมย์ (2563)	ด.ดร.ดร.ดร.	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสร
1. การวางแผน		√		√	√				√	4	40	√	
2. การปรับปรุงพัฒนา								√		1	10		
3. จัดการกับความขัดแย้ง					√					1	10		
4. การควบคุม		√	√	√	√				√	5	50	√	
5. กระตุ้นให้ดำเนินการ		√								1	10		
6. การจักระบบ										3	30	√	
- การจักระบบโครงสร้าง			√										
- การจักระบบ		√			√								
7. การสื่อสารในองค์กร			√							1	10		
8. ความร่วมมือ			√							1	10		
9. การตัดสินใจ			√							1	10		
10. การรวมอำนาจมาอยู่ส่วนกลาง	√									1	10		
11. การบังคับบัญชา	√									1	10		
12. ความมั่นคงในการดำรงตำแหน่ง	√									1	10		
13. ความคิดริเริ่ม	√									1	10		
14. การจัดการองค์กร				√						1	10		
15. การเป็นหัวหน้า				√						1	10		
16. ความรู้เชิงเทคนิคเฉพาะทาง										√	1	10	
17. ความรู้เชิงภาพรวม										√	1	10	
18. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล										√	1	10	
19. การนำองค์กร						√				1	10		
20. การวางแผนกลยุทธ์						√				1	10		
21. การเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						√				1	10		

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย การบริหารจัดการ	แหล่งที่มา	Mason Carpenter (2011)	D. Chandra Bose (2012)	Tony Morden (2016)	Richard and Dorothy (2017)	America intercontinental University (2021)	อุดม ชูสุวรรณ (2555) (2560)	สมคิด สกุดสถาปัตยกรรม (2561)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2561)	ชาดา สัทกิจ (2562)	ไทย วรินทร์ (2556)	ดาคาเมธี	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
22. การคิดวิเคราะห์และการจัดการความรู้							√					1	10	
23. การมุ่งเน้นบุคลากร							√					1	10	
24. การมุ่งเน้นการปฏิบัติ							√					1	10	
25. ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน							√					1	10	
26. การวางเป้าหมาย										√		1	10	
27. การกำหนดนโยบาย										√		1	10	
28. การจัดสรรการทำงาน										√		1	10	
29. ปัจจัยนำเข้ามีศักยภาพ								√				1	10	
30. กระบวนการบริหารจัดการการศึกษาเป็นไปตามพันธกิจ								√				1	10	
31. มีคุณภาพเน้นการสร้างคุณค่าบริการ								√				1	10	
32. ผลผลิตมีคุณค่าทุกมิติ								√				1	10	
33. การสร้างภาพลักษณ์สถานศึกษามีอาชีพ								√				1	10	
34. การเพิ่มคุณค่าบริการทางการศึกษาในลักษณะคลื่นเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต								√				1	10	
35. การสร้างนวัตกรรมมุ่งเน้นคุณค่า								√				1	10	
36. การเตรียมพร้อมบุคลากร									√			1	10	
37. การจัดทำหลักสูตร									√			1	10	
38. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล สรุปผลการดำเนินงาน									√			1	10	
รวม		4	4	5	4	4	7	7	4	5	3			

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การบริหารจัดการ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การควบคุม 3) การจัดระบบ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ

1.3.2.1 ความหมายของการวางแผน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ดังนี้

ฟิลิซุชย์ กาญจนามัย (2556, หน้า 55) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ สำหรับช่วงเวลาข้างหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2556, หน้า 6) กล่าวว่า การวางแผน (planning) หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์กร และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น และเข้าถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สัญญา เคนาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560, หน้า 389) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานโดยการเลือกใช้ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จำเนียร จิรวโส (2563, หน้า 3) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดพันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และแผนงาน (Plans) เพื่อให้ องค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ประสงค์ กระบวนการวางแผนจึงประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การกำหนด เป้าหมาย และการกำหนดแผนงาน

อภิภิญญา นาเลาะห์ (2560, หน้า 681) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง วิธีการตัดสินใจล่วงหน้า เพื่ออนาคตขององค์การซึ่งเป็นหน้าที่ของการจัดการใน ทางเลือกกว่าจะให้ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร มีขั้นตอนดำเนินการการใช้ทรัพยากร การ บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์การและวิธีการปฏิบัติ การคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการ ปฏิบัติงาน กำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคต รวมทั้งแนวทางในการประสานกิจกรรม ต่าง ๆ ขององค์การเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.3.2.2 ความหมายของการควบคุม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการควบคุมไว้ดังนี้

นิത്യร์ดี ใจอาษา (2555 ,หน้า 7) การควบคุม หมายถึง วิธีการ หรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้ กำหนดไว้ว่า มีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ หากการ ปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์องค์การซึ่งมีความคาดเคลื่อนหรือมีความจำเป็นที่จะ ปรับเปลี่ยนแก้ไข ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อำไพ ไชยแก้ว (2556, ออนไลน์) การควบคุม หมายถึง การกำกับ ดูแลติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์การเป็นไปตาม มาตรฐาน แผน วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

มัลลิกา ต้นสอน (2554, หน้า 215) กล่าวว่า การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานของ องค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้วทำการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล

การดำเนินงาน ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหาแก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์

สมานชัย กิจวิจารณ์ (2563, หน้า 57) การควบคุม (controlling) หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร

วรชัญญ์ณัฐ ฝ่องธรรม, นภาพรณ ยอดสิน และ พิชญาภา ยืนยาว (2561, หน้า 255) การควบคุม หมายถึง นโยบายและมาตรการที่ผู้บริหารและบุคลากร ของสถานศึกษา นำมาใช้ในกิจกรรมควบคุม ได้แก่ การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธี ปฏิบัติงาน การสอบทานโดยผู้บริหาร การควบคุมการประมวลผลข้อมูล การอนุมัติการดูแล และป้องกันทรัพย์สิน การแบ่งแยกหน้าที่และการจัดทำเอกสารหลักฐาน เพื่อป้องกันหรือ ควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ ดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ มีการกำหนด เกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ ต้องการแล้วทำการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนวิเคราะห์ ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของ สถานการณ์

1.3.2.3 ความหมายของการจัดระบบบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดระบบบริหารไว้ดังนี้

สถาพร วิชัยรัมย์ (2563, หน้า 178) กล่าวว่า การจัดระบบบริหาร หมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยองค์กรดำเนินกิจการที่พึง ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยวางระบบการทำงานอย่างเป็นทางการ และ หัวใจสำคัญของระบบบริหารที่มีคุณสมบัติเหนือกว่าองค์กรรูปแบบอื่นในแง่ของ ความสามารถและความต่อเนื่องของการทำงาน

จุฬำ มวงกล้า, มณชูดา สุพรจักร, สาวิณี รอดสิน, และอุทัย ละ ชั่ว (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การจัดระบบบริหาร หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบ พัฒนารูปแบบการพัฒนาสังคมดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบททางการบริหาร รวมถึงการวัดผล การปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ ตลอดจนการ พัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ดวงรัตน์ เรื่อง อุไร (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดระบบบริหารงานคุณภาพ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานองค์กรอย่างถูกต้องและมีคุณภาพ ซึ่งนอกจากจะครอบคลุมถึงผลิตภัณฑ์ หรือบริการ แล้วยังครอบคลุมถึงทุก ๆ กิจกรรมในองค์กรนั้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 5) กล่าวว่า การจัดระบบบริหาร หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่จำเป็นต่อการธำรงรักษาและดำเนินการภายในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ

ประภาพร โสภารักษ์ (2554, หน้า 5) กล่าวว่า การจัดระบบบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดระบบบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดระบบบริหาร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อยของการบริหารจัดการ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การบริหารจัดการ	การวางแผน	กระบวนการการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติการคิดและการตัดสินใจ	1. มีกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		<p>ทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคต รวมทั้งแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ</p>	<p>2. มีการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. มีการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคต</p> <p>4. มีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน</p>
	การควบคุม	<p>วิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ มีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แล้วทำการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหาแก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับข้อกำหนดของสถานการณ์</p>	<p>1. มีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้</p> <p>2. มีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร</p> <p>3. มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>4. มีการวิเคราะห์ปัญหาแก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับข้อกำหนดของสถานการณ์</p>
	การจัดระบบบริหาร	<p>การดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ</p>	<p>1. มีการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>2. มีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการ</p>

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	ปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุ 3. การวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการ 4. มีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.3.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

วราภรณ์ สกุลวิวรรณ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารที่ใช้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้ วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์การและตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ

ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 22) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานและคุณภาพงานที่กำหนด และหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด

ฉัตรชัย นาถ่าพลอย (2554, หน้า 22) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์การเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตาม

เป้าหมายที่กำหนดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญต่อความประหยัด คือการใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรการผลิตอย่างเหมาะสมและมีความคุ้มค่า ความเป็นประสิทธิภาพ

ทวิสันต์ วิชัยวงษ์ และ สัจญญา เคนาภูมิ (2562, หน้า 38) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิต และผลลัพธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสมาชิกขององค์การ และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ

ประกอบ คงยะมาศ, เกียรติศักดิ์ แก้วนาค, พิชัยรัฐ หมื่นด้วง (2562, หน้า 28) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้ากระบวนการ ผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า เป็นการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยมีระบบการประเมินผลที่อาศัยตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่น เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการมุ่งผลสัมฤทธิ์จากเอกสารและผลงานวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

Marie-Louise (2013, p. 64) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ามี 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวัดและการประเมินผล 3) การจัดการผลลัพธ์

Pazvakavambwa A. (2014, p. 252) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายชัดเจน 2) เป้าหมายสามารถวัดได้ 3) ความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์และการเงิน 4) บรรลุเป้าหมายภายในกรอบเวลา

Josinta Zinia (2018, p. 60) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) การวางแผน 3) การวัดและประเมินผล 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 5) การสื่อสาร 6) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7) การส่งเสริมเพื่อมีส่วนร่วม

Bajwa and Kitchlew (2019, p. 627) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล 3) การตรวจสอบ 4) การประเมินผล 5) การจัดการทรัพยากร

Borodiyenko O. (2020, p. 545) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีดังนี้ 1) การพัฒนาเทคโนโลยี 2) ความสามารถในการจัดการ 3) การวัดและการประเมินผล 4) การดำเนินการตามผลลัพธ์ 5) หลีกเลี่ยงปัญหาแรงจูงใจต่ำ

ศักดิ์ดา แดงเถิน (2555, p. 51) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีดังนี้ 1) มีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 3) ติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การตัดสินใจจัดสรรงบประมาณ 5) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ 6) มีระบบสนับสนุนการทำงาน

อัครเดช ยมภักดี (2558, หน้า 135) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ามีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินการหลัก 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การกำหนดแหล่งข้อมูลและการรวบรวมข้อมูล 5) การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ 6) การวิเคราะห์และประเมินผล 7) การทบทวนและรายงานผลสัมฤทธิ์

กอบชัย มณีตัน (2559, หน้า 2202) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1) การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) การวัดผลประเมินผลการดำเนินงานและนำผลประเมินมาใช้ในการพัฒนา 4) การให้รางวัลตอบแทน 5) การดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา

ชัยศักดิ์ ตั้งนิติพิฐจักร (2559, หน้า 8-9) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1) การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) การกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 3) การกำหนดตัวชี้วัดผลการ

ดำเนินงานหลัก 4) การกำหนดแหล่งข้อมูล 5) การตั้งเป้าหมาย 6) การรวบรวมข้อมูล 7) การบันทึกและอนุมัติข้อมูล 8) การวิเคราะห์ผล 9) การรายงานผล

ธนวิชญ์ แก่นท้าว (2560, หน้า 98) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 2) การกำหนดตัวชี้วัด 3) การบรรลุเป้าหมาย 4) การจัดทำข้อตกลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 5) การจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การกำหนดแนวทางปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 7) การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล 8) การกำหนดแนวทางการให้รางวัลและยกย่อง

ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์

แหล่งที่มา องค์ประกอบย่อย การมุ่งผลสัมฤทธิ์	Marie Louise (2013)	Pozvakavambwa A. (2014)	Josinta Zinia (2018)	Bajwa and Kitchlew (2019)	BorodiyenkoO. (2020)	ดักดีดา แดงเงิน (2555)	อัศรเดช ยมภักดี (2558)	กอบชัย มณีตัน (2559)	ชัยศักดิ์ ตั้งนิติพิทักษ์ (2559)	ธนวิชญ์ แก่นท้าว (2560)	คำความดี	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
1. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน											5	50	√
- กำหนดเป้าหมาย							√						
- กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	√	√		√		√			√				
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล				√							1	10	
3. การตรวจสอบ				√							1	10	
4. การวัดและประเมินผล											7	70	√
- การวัดผลและประเมินผล								√					
การดำเนินงาน													
- การวัดและประเมินผล	√		√	√	√					√			
- วิเคราะห์และประเมินผล							√						
5. การจัดการทรัพยากร				√							1	10	
6. ปัจจัยนำเข้า			√								1	10	
7. การวางแผน			√								1	10	
8. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง			√							√	2	20	
9. การสื่อสาร			√								1	10	
10. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			√								1	10	
11. การส่งเสริมเพื่อมีส่วนร่วม			√								1	10	

ตาราง 6 (ต่อ)

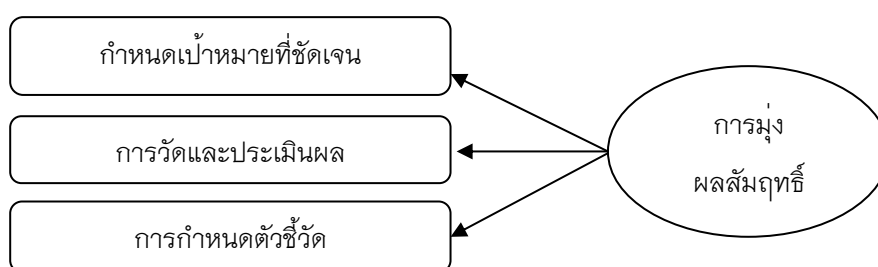
องค์ประกอบย่อย การมุ่งผลสัมฤทธิ์	แหล่งที่มา	Marie Louise (2013)	Pazvakambwa A. (2014)	Josinta Zinia (2018)	Bajwa and Kitchew (2019)	BorodiyenkoO. (2020)	ศักดิ์ดา แต่งถิ่น (2555)	ฉัตรเดช ยมเกตุดี (2558)	กอบชัย มณีตัน (2559)	ชัยศักดิ์ ตั้งนิตพิฐจักร (2559)	ชนวิญญ์ แก่นทาว (2560)	คำความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
12. การพัฒนาเทคโนโลยี						√						1	10	
13. ความสามารถในการจัดการ						√						1	10	
14. การดำเนินการตามผลลัพธ์						√						1	10	
15. หลีกเลี่ยงปัญหาแรงจูงใจต่ำ						√						1	10	
16. เป้าหมายสามารถวัดได้			√									1	10	
17. ความพร้อมของทรัพยากร มนุษย์และการเงิน			√									1	10	
18. บรรลุเป้าหมายภายใน กรอบเวลา												2	20	
- บรรลุเป้าหมายภายในกรอบ เวลา			√											
- บรรลุเป้าหมาย										√				
19. การจัดการผลลัพธ์		√										1	10	
20. การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน											√	1	10	
21. การกำหนดตัวชี้วัด												4	40	√
- การกำหนดรายละเอียดของ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน									√					
- การกำหนดรายละเอียดของ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน									√					
- การกำหนดตัวชี้วัด										√				
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินการหลัก								√		√				
22. การจัดให้มีระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ											√	1	10	
23. การกำหนดแนวทางการ ให้รางวัลและยกย่อง												2	20	
- การให้รางวัลตอบแทน									√					
- การกำหนดแนวทางการให้ รางวัลและยกย่อง										√				
24. จัดทำข้อตกลง										√		1	10	

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งที่มา	Marie Louise (2013)	Pazvakambwa A. (2014)	Josinta Zinia (2018)	Bajwa and Kitchlew (2019)	BorodiyenkoO. (2020)	ดักดีดา แต่งเถิน (2555)	อัครเดช ยมเกกดี (2558)	กอบชัย มณีรัตน์ (2559)	ชัยศักดิ์ ตั้งนิธิพิฐ์จักร (2559)	ชนวิชญ์ แกนทาว (2560)	คำความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
องค์ประกอบย่อย การมุ่งผลสัมฤทธิ์													
25. การดำเนินงานตามพันธกิจ								√			1	10	
26. ติดตามผลการปฏิบัติงาน						√					1	10	
27. การตัดสินใจจัดสรร งบประมาณ						√					1	10	
28. การกระจายอำนาจการ ตัดสินใจ						√					1	10	
39. ระบบสนับสนุนการทำงาน						√					1	10	
30. การวางแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา								√			1	10	
- วางแผนและปฏิบัติตาม แผนกลยุทธ์						√	√				2	20	
31. การกำหนดรายละเอียด ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน								√	√		2	20	
32. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และ พันธกิจ							√		√		2	20	
33. การกำหนดปัจจัยหลัก แห่งความสำเร็จ							√		√		2	20	
34. การกำหนดแหล่งข้อมูล และรวบรวมข้อมูล											3	30	
- การกำหนดแหล่งข้อมูล									√				
- การกำหนดแหล่งข้อมูลและ รวบรวมข้อมูล							√						
- การรวบรวมข้อมูล									√				
35. การบันทึกและอนุมัติข้อมูล									√		1	10	
36. การวิเคราะห์ผล									√		1	10	
37. การรายงานผล									√		1	10	
38. ทบทวนและรายงานผลสัมฤทธิ์							√				1	10	
รวม	3	4	7	5	5	6	7	5	9	8			

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็น องค์ประกอบย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การวัดและประเมินผล 3) การกำหนดตัวชี้วัด

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถเขียนเป็นรูปแบบ การวัดองค์ประกอบย่อยการบริหารจัดการ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.3.3.1 ความหมายของการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนไว้ดังนี้ ทิชัมพร วาสิทธิ์ (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเป็นการแปรรูปภารกิจให้อยู่ในรูปของจุดมุ่งหมาย ในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และเฉพาะเจาะจง โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ (Measurable) การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและเป็นรูปธรรมจะมีประโยชน์คือทำให้ผู้บริหาร ถูกผลักดันให้ดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและสามารถใช้เป้าหมายในการประเมินผลงาน ปกติเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในแต่ละด้าน

สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์ (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่เราต้องการไปให้ถึง มาจากความต้องการ ความหวัง จินตนาการ ความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้น แต่ต้องอยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝัน และสามารถบรรลุได้ด้วย กระบวนการจัดการ

เค แอนด์ โอ ซิสเต็มส์ แอนด์ คอนซัลติง (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ทำให้เห็นทิศทางในการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย มีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติให้ชัดเจน และการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรณพัฒน์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2563, หน้า 15) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่ได้มาจากพันธกิจและค่านิยมของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น จากนั้นจึงนำมาแปลความหมาย ดีความ และ ขยายความออกมา เพื่อกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ดังนั้นการตั้งเป้าหมายกระทำได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้

ไฟล์สตาร์เวลธ์แพลนนิ่ง (2562, ออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การกำหนดสิ่งที่เป็นตัวชี้บอกว่าองค์กรต้องการให้ประสบความสำเร็จอะไร (What) และเมื่อไหร่ (When) ซึ่งควรเขียนอยู่ในรูปของปริมาณ (Quantity) หรือตัวเลขอย่างชัดเจนที่สามารถวัดได้ และผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องตามภารกิจขององค์กรด้วย

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึงการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์กรจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ ทำให้เห็นทิศทางในการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย มีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติให้ชัดเจน และการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3.2 ความหมายของการวัดและการประเมินผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวัดและการประเมินผลไว้ดังนี้

ภูมิชนะ เกิดพงษ์ (2554 , ออนไลน์) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผล หมายถึง การกระทำที่ทำให้ได้มาซึ่งตัวเลขปริมาณ หรือรายละเอียดของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคล จากนั้นจะนำเอาผลการวัดนี้ไปพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อตัดสิน หรือลงสรุปเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งเรียกว่า การประเมินผล

ถวิล อรัญเวศ (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่กระทำที่มีความสัมพันธ์กัน เพราะการวัดผลจะทำให้

ให้ได้ตัวเลข ปริมาณหรือรายละเอียดของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคล จากนั้นจึงนำเอาผลการวัดนี้ไปพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อตัดสินหรือลงสรุปเกี่ยวกับสิ่งนั้นซึ่งเรียกว่าการประเมินผล

วัลลี สัตยาศัย (2563, ออนไลน์) การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบเพื่อบอกให้ทราบว่า การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงไร โดยใช้ผลจากการวัดหรือการสังเกตซึ่งอาจเป็นปริมาณหรือคุณภาพมาพิจารณาตัดสิน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 (2563, หน้า 16) การวัดและประเมินผล (Assessment) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

นรรีชต์ ผันเชียร (2562, ออนไลน์) การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติ เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ การประเมินผลตามสภาพจริง จะไม่เน้นการประเมินเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง

สรุปได้ว่า การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติ เน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง

1.3.3.3 ความหมายของการกำหนดตัวชี้วัด

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การกำหนดตัวชี้วัดไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554, ออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้น โดยหน่วยที่วัดควรมีผลเป็นตัวเลขที่นับได้จริง และสื่อถึงเป้าหมายใน

การปฏิบัติงาน เพื่อความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมาย การติดตาม และการประเมินผล การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, สำนักพัฒนาระบบบริหาร (2554, หน้า 8) กล่าวว่า การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผลเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ดีสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไป ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564, หน้า 11) กล่าวว่า การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดดัชนีที่ใช้ในการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุแต่ละเป้าหมาย ซึ่งจะต้องสามารถวัดผลและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้

ศศิธร นีรันทรานนท์ (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งบ่งบอกสภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่สามารถ วัดและสังเกตได้ เพื่อบอกรูปภาพทั้งทางเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในประเด็นที่ต้องการ

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดเป้าหมายจากการรวบรวมข้อมูล หรือผลที่ปรากฏซึ่งรวบรวมมาจากตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ มีความเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ตัดสินและมาตรฐาน โดยตัวชี้วัดสามารถบ่งชี้สภาพ หรือสะท้อนผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมในโครงการ รวมถึงการวัดผลการทำงานของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผลเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่ดีสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อยของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	การตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ (Measurable) ทำให้เห็นทิศทางในการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย มีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติการที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติให้ชัดเจน และการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม 2. วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน 3. มีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติการที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน 4. มีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ
	การวัดผลและการประเมินผล	กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่เป็นบุคคลในองค์กรปฏิบัติ เน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐาน 2. มีกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่เป็นบุคคลในองค์กรปฏิบัติ 3. เน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน 4. มีความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	การกำหนดตัวชี้วัด	การกำหนดเป้าหมายและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผลเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่ดีสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต	1. มีการกำหนดเป้าหมาย 2. มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล 3. สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ 4. สามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต

1.3.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

ปฐมสุข สีสาดเลา, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และสุขุม มูลเมือง (2559, หน้า 27) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

พัชรพล บุญจง, ชัยชนันต์ถักร ภาวิศพิริยะกฤต และปรีชา พงษ์เพ็ง (2563, หน้า 40) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

วรรณษา เฉลิมชัย, อุมาภรณ์ สุขารมณ, ภูริเดช พาหุยุทธ์ และ ศรีสมร สุริยาศศิณ (2563, หน้า 192) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อทำงานหรือกิจกรรมให้ สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยที่งานหรือกิจกรรมนั้น ๆ บังเกิด ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานหรือกิจกรรมนั้นเพียงลำพังซึ่งสมาชิกในทีม ทำงานหรือกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบ และมีการติดต่อสื่อสารกัน

วัลลี พุทโสม และ จิระภา จันทร์บัว (2564, หน้า 97) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายรวมตามบริบทของกลุ่ม หรือทีม จำเป็นต้องเข้าใจบทบาทภายในทีมและกระบวนการทำงานร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ เพื่อทำงานให้สำเร็จร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานหรือ กิจกรรมให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่น หรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมจากเอกสารและ ผลงานวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

Robert Lingard (2011, p. 1) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงาน เป็นทีม มีดังนี้ 1) ประสพการณ์ 2) แก่ปัญหาที่มีความหมายและซับซ้อน 3) การวางแผน 4) การประเมิน 5) การติดตามความคืบหน้า 6) การดำเนินการแก้ไข 7) การจัดการ การเปลี่ยนแปลง 8) การควบคุมและจัดการความเสี่ยง 9) การรักษาจริยธรรมและความ เป็นมืออาชีพ 10) การสื่อสารแนวคิดที่ซับซ้อนอย่างชัดเจนและรัดกุม

Stephen J. Lurie (2011, p. 731) กล่าวว่า องค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม มีดังนี้ 1) มุ่งเน้นการร่วมมือ 2) ความสามารถของสมาชิก 3) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 4) การพัฒนาเครื่องมือการประเมินการทำงาน

Scott Reeves (2011, p. 15) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงาน เป็นทีม พบว่ามียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป้าหมายที่ชัดเจน

2) เอกลักษณ์ของทีมที่ใช้ร่วมกัน 3) ความมุ่งมั่นร่วมกัน 4) บทบาทและความรับผิดชอบของทีมที่ชัดเจน 5) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน 6) บุรณาการแนวปฏิบัติในการทำงาน

Michael A. West (2012, p. 4) กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ 1) ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน 2) การพัฒนาของสมาชิก 3) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 4) นวัตกรรมของทีม 5) ความร่วมมือระหว่างทีม

Mark I. Hwang (2018, p. 158) กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการทำงานของทีม 2) ตอบโต้กับเพื่อนร่วมทีม 3) รักษาทีมให้อยู่ในเส้นทาง 4) คาดหวังคุณภาพ 5) มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ

Emma Team (2018, p. 211) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ 1) แบ่งปันเป้าหมาย 2) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน 3) การวางแผน 4) การประเมิน 5) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง 6) การดำเนินการแก้ไข 7) การจัดการการเปลี่ยนแปลง

พรพรรณพิตรรา เสริมศรี (2559, หน้า 32) กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ 1) ความสามารถของสมาชิก 2) บุคลิกภาพ 3) การจัดสรรบทบาท 4) ขนาดของทีม 5) ความยืดหยุ่นของสมาชิก 6) ความชอบของสมาชิก

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 20) กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ 1) การทำงานร่วมกับคนอื่น 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ

กิตติทัช เขียวฉ้วน (2560, หน้า 358) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมของสมาชิกที่ทำงาน 2) กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ 3) โครงสร้างขององค์การ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) การบริหารความขัดแย้ง

ปารวี สยัตพานิช (2563, Online) กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้ 1) มอบหมายงานและแบ่งภาระงาน 2) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) ความสามัคคี 4) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม 5) ทีมมีความคิดสร้างสรรค์ 6) สร้างแรงจูงใจ 7) แนะนำวิธีการทำงาน 8) ชื่นชมความสำเร็จของทีม

ตาราง 8 สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบย่อย การทำงานเป็นทีม	แหล่งที่มา	Robert Lingard (2011)	Stephen J. Lurie (2011)	Scott Reeves (2011)	Michael A. West (2012)	Mark I. Hwang (2013)	Emma Team (2018)	พรพรรณพิตรรา เสริมศิริ (2559)	ลำเทียน เฒ่าอาจ (2559)	กิตติทัช เขียวระยอง (2560)	ปาริ สัตย์พานิช (2563)	ค่าความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
1. มุ่งเน้นความร่วมมือ			√									1	10	
2. ความสามารถของสมาชิก			√									1	10	
3. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม			√									1	10	
4. การพัฒนาเครื่องมือการ ประเมินการทำงาน			√									1	10	
5. กำหนดเป้าหมายร่วมกัน												4	40	√
- แแบ่งปันเป้าหมาย							√							
- กำหนดเป้าหมายร่วมกัน											√			
- เป้าหมายที่ชัดเจน				√										
- การมีเป้าหมายเดียวกัน									√					
6. เอกลักษณะของทีมที่ช่วยกัน				√								1	10	
7. ความมุ่งมั่นร่วมกัน				√								1	10	
8. บทบาทและความรับผิดชอบ ของทีมที่ชัดเจน				√								1	10	
9. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน				√			√					2	20	
10. บูรณาการแนวปฏิบัติในการ ทำงาน				√								1	10	
11. ประสบการณ์		√										1	10	
12. แก่ปัญหาที่มีความหมายและ ซับซ้อน		√										1	10	
13. การวางแผน		√					√					2	20	
14. การประเมิน		√					√					2	20	
15. การติดตามความคืบหน้า		√										1	10	
16. การดำเนินการแก้ไข		√										1	10	
17. การจัดการการเปลี่ยนแปลง		√					√					2	20	
18. การควบคุมและจัดการความ เสี่ยง		√										1	10	
19. การรักษารายชื่อและความเป็น มืออาชีพ		√										1	10	

ตาราง 8 (ต่อ)

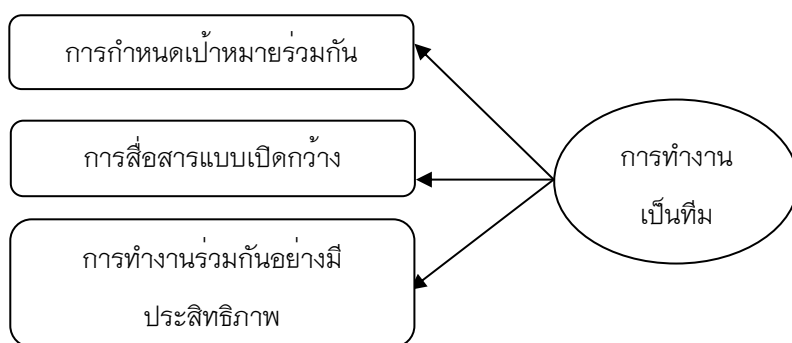
องค์ประกอบย่อย การทำงานเป็นทีม	แหล่งที่มา	Robert Lingard (2011)	Stephen J. Lurie (2011)	Scott Reeves (2011)	Michedl A. West (2012)	Mark I. Hwang (2013)	Emma Team (2018)	พรรณพิศรา เสริมศรี (2559)	ลำเทียน เผาอาจ (2559)	กิตติทัช เขียวระฆัง (2560)	ปาริ สยัตพานิช (2563)	ค่าความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
20. การยอมรับนับถือ									√			1	10	
21. การสื่อสารแบบเปิดกว้าง												3	30	√
- การสื่อสารอย่างเปิดเผย									√					
- การสื่อสารแบบเปิดกว้าง							√							
- การสื่อสารแนวคิดที่ซับซ้อน อย่างชัดเจนและรัดกุม	√													
22. การดำเนินการแก้ไข							√							
23. การทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ												6	60	√
- มีส่วนร่วมในการทำงานของทีม						√						1	10	
- การทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ					√							1	10	
- การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงาน										√		1	10	
- การมีส่วนร่วม								√				1	10	
- การทำงานร่วมกับคนอื่น								√				1	10	
24. โต้ตอบกับเพื่อนร่วมทีม						√						1	10	
25. รักษาทีมให้อยู่ในเส้นทาง						√						1	10	
26. คาดหวังคุณภาพ						√						1	10	
27. มีความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ												2	20	
- ความสามารถของสมาชิก								√						
- มีความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ						√								
28. ส่งเสริมประสิทธิภาพการ ทำงาน					√							1	10	
29. การพัฒนาของสมาชิก					√							1	10	
30. นวัตกรรมของทีม					√							1	10	
31. ความร่วมมือระหว่างทีม					√							1	10	

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งที่มา	Robert Lingard (2011)	Stephen J. Lurie (2011)	Scott Reeves (2011)	Michael A. West (2012)	Mark I. Hwang (2013)	Emma Team (2018)	พรพรรณพิตรรา เสริมศิริ (2559)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	กิตติทัช เขียวระยอง (2560)	ปาริ สัตย์พานิช (2563)	ค่าความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ตัดสรร
องค์ประกอบย่อย การทำงานเป็นทีม													
32. กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ									√		1	10	
33. โครงสร้างขององค์การ									√		1	10	
34. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล									√		1	10	
35. การบริหารความขัดแย้ง									√		1	10	
36. บุคลิกภาพ							√				1	10	
37. การจัดสรรบทบาท							√				1	10	
38. ขนาดของทีม							√				1	10	
39. ความยืดหยุ่นของสมาชิก							√				1	10	
40. ความชอบของสมาชิก							√				1	10	
41. มอบหมายงานและแบ่งภาระงาน										√	1	10	
42. ความสามัคคี										√	1	10	
43. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม										√	1	10	
44. ทีมมีความคิดสร้างสรรค์										√	1	10	
45. สร้างแรงจูงใจ										√	1	10	
46. แนะนำวิธีการทำงาน										√	1	10	
47. ชื่นชมความสำเร็จของทีม										√	1	10	
48. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน								√			1	10	
รวม	10	4	6	5	5	7	6	6	5	8			

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การทำงานเป็นทีม ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบย่อยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 (เนื่องจากใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง 3) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม

1.3.4.1 ความหมายของการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายร่วมกันไว้ดังนี้
ไพรัช ทับทิม (2563, หน้า 455) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กระบวนการกำหนดทิศทางขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน มีแนวทางปฏิบัติเพื่อที่จะนำไปสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมรรถพงษ์ ขจรมณี (2559, หน้า 54) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการทำงานว่านำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ วางแผนไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่กำหนดไว้ มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้กับผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติได้

วรารณ ตระกูลสฤยดี (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มสอดคล้องกับองค์การ มักนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556, หน้า 4) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนด

วัตถุประสงค์ ควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงที่หน่วยงานยอมรับได้ รวมทั้ง ควรมีการสื่อสารให้แก่ทุกหน่วยงานรับทราบเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน

สว่างพงษ์ สุขทนารักษ์ (2563, หน้า 3) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับองค์การร่วมกัน โดยจะต้องกำหนดเป้าหมายที่องค์การสามารถยอมรับได้ ซึ่งพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

1.3.4.2 ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดกว้าง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดกว้างไว้ดังนี้

สว่างพงษ์ สุขทนารักษ์ (2563, หน้า 3) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ

นพพล นพรัตน์ (2561, หน้า 120) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง การถ่ายทอดนโยบาย หรือแนวทางการปฏิบัติงาน แจกจ่ายข่าวสาร ประกาศที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สามารถ อัยกร (2558, หน้า 12) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ มีความหลากหลายในการสื่อสาร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Robbin (2560, p. 121) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง การเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก

สุธาสิณี อาภาศิริกุล (2562, หน้า 5) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน

การสื่อสารความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ

สรุปได้ว่า การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย มีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ และมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

1.2.4.3 ความหมายของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

วรารักษ์ ตระกูลสถิตย์ (2554, หน้า 25) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นไว้วางใจกัน และบทบาทผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเกิดความรักผูกพันประสาน สามัคคีกัน

กมลชนก ศรีวรรณ (2564, หน้า 38) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ทีมงานมีส่วนร่วมในการบริหารร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมิรร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยึดมั่นผูกพันกัน

จรรยา เห็นงาม (2559, หน้า 74) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง สมาชิกมีการทำงานร่วมกันโดยกระบวนการกลุ่ม เต็มใจในการร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงาน เป็นทีมที่ดี ผู้ประสานงานมีทัศนคติทางบวก

เอริค นที เลอนอบ (2562, หน้า 63) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง บุคคลลรวมกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นพ้องต้องกันในการกิจ สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี

ลำเทียน เพ้าอาจ (2559, หน้า 78) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน เป็นการทำงานที่รับฟังเหตุผลของกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน มีความ

ตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง บุคคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และสามารถประสานความสามารถ ระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 9 องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การทำงานเป็นทีม	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	ขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	1. มีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก 2. เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3. มีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน 4. มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ
	การสื่อสารแบบเปิดกว้าง	การติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย มีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ และมีการสื่อสารที่ตอบสนอง	1. การติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย 2. มีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร 3. บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		ต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ	4. การสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ
	การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2. ส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน 3. ให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน 4. สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 หลักการและแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงาน ต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะมีประโยชน์คือ

- 1) ประโยชน์ต่อองค์การการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้นข้อผิดพลาดต่าง ๆ ก็จะลดลงการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์การให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ
- 2) ประโยชน์ต่อบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่มีฝีมือลง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การพนักงานจึงเกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์การ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2553, ออนไลน์)

ชลารักษ์ นุชแดง (2558, หน้า 2) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ” พบว่า 1) สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่างระหว่างสมรรถนะหลักที่คาดหวังกับสมรรถนะหลักที่เป็นจริง พบว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การคิดวิเคราะห์การพัฒนาชุมชน การบริการที่ดีการทำงานเป็นทีม และจริยธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2) วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการสอนงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการให้คำปรึกษาแนะนำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การฝึกอบรมในขณะทำงาน การประชุมสัมมนา และการมอบหมายโครงการ 3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายวิธีทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เพิ่มมากขึ้นขอเสนอแนะควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจที่มีความครอบคลุมในทุกด้าน เช่น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

อรรถชัย ศักดิ์สูง (2552, ออนไลน์) กล่าวถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ดังนั้นการเรียนรู้การสอนต้องยึดหลักให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ซึ่งประกอบด้วย 1) มโนทัศน์ของผู้เรียน (Self-concept) ผู้ใหญ่จะมีลักษณะที่เติบโตทั้งด้านร่างกายและจิตใจมีวุฒิภาวะสูงมโนทัศน์ต่อตนเองจะพัฒนาจากการพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นการนำตนเองเป็นตัวของตัวเอง 2) ประสบการณ์ของผู้เรียน (Experience) ผู้ใหญ่มีวุฒิภาวะมากขึ้น มีประสบการณ์อย่างกว้างขวางที่จะเป็นแหล่งทรัพยากรอันมีค่าของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันก็จะมีพื้นฐานเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) ความพร้อมที่จะเรียน (Readiness) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนเมื่อรู้สึกว่าจะ “จำเป็น” ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตนและ 4) แนวทางการเรียนรู้ (Orientation to learning) ผู้ใหญ่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้มุ่งนำความรู้ไปใช้ทันที

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นสำหรับองค์การและบุคคล เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงานให้แก่บุคลากรและประสิทธิภาพขององค์การ

สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน เพราะสภาพแวดล้อมของผู้บริหารเปลี่ยนไป ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารควรถือเป็นนโยบายขององค์กรผู้บริหารควรรับรู้ถึงความจำเป็นที่ตนเองได้รับการพัฒนาเนื่องจากผู้บริหารถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารซึ่ง ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานสถานศึกษา สอดคล้องกับ Branco (2003 อ้างถึง ใน พงษ์ศักดิ์ บุญพรหม, 2557, หน้า 147) ที่ได้ศึกษาการทำนายศักยภาพของสมาชิกในทีม บทบาทของสมรรถนะ ทักษะทางพุทธิพิสัยและบุคลิกภาพของสมาชิกในทีม ผลการวิจัยพบว่าทีมงานในองค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีการบริหารจัดการโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่ามีสมรรถนะที่สำคัญ 3 ประการที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ซึ่งทั้ง 3 สมรรถนะ มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานและนักทฤษฎีหลายท่านดังนั้นสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการของผู้บริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ นับเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ หน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย ที่ได้กำหนดสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้เป็นสมรรถนะหลักในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโดยมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากร กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย การพัฒนาสมรรถนะการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะช่วยให้การบริหารการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงานมีการบริหารระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมายของสถานศึกษา ครูและบุคลากรสามารถรายงานความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและทำให้แก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ หากผลการปฏิบัติงานไม่น่าพึงพอใจ ผู้บริหารมีโอกาสปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ได้ทันที เพราะการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจะมีเป้าหมายเป็นตัวตั้ง และเป็นหลักในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองเป็นอีกสมรรถนะหนึ่ง

พัฒนา ในผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานที่คณะกรรมการครู และบุคลากรทางการศึกษา (กคศ.) กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ คือ สมรรถนะในการพัฒนาตนเองซึ่งประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) การใช้ภาษาไทย เพื่อการสื่อสาร 3) การใช้ภาษาอังกฤษ ในการแสวงหาความรู้ 4) การติดตามความ เคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ 5) การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Sowell (1996, อ้างถึงใน จงกลณี ประยูรศุข, 2555, หน้า 105-116) ที่ได้ กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง (self-development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูงจะ ประเมินทักษะปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้องเช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่สถานศึกษา ต้องการ และสามารถเพิ่มความสำเร็จในการทำงานได้โดยพื้นฐานของความเข้าใจใน ศักยภาพของตนเอง ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสูงจะมีการริเริ่มที่จะระบุ ถึงทักษะ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในอนาคตและทำในสิ่งที่นำมา ซึ่ง ทักษะนั้น มีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารจะต้อง ปฏิบัติจนกลายเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การระบุขอบเขตทักษะของตนเองที่ต้องได้รับการ พัฒนาและการค้นหาข้อมูลย้อนกลับทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง เพื่อปรับใช้ในการ บริหารงานสถานศึกษาอย่างรอบด้านและเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปถึงการพัฒนาผู้บริหารว่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ปัจจุบันและเตรียมบุคลากรการบริหารงานในระดับที่สูงขึ้น และในการพัฒนาผู้บริหารต้อง มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายคือ ตัวผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบพัฒนาตนเองผู้บริหาร ระดับเหนือขึ้นไปที่ต้องรับผิดชอบผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การที่ต้องรับผิดชอบ การฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารของตนโดยการจัดเตรียมทรัพยากรในการพัฒนาผู้บริหาร ขององค์การ

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นสิ่งที่แสดงสภาวะหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นหรือ เปลี่ยนแปลงไปหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานบางอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในภาษาไทยมี การนำมาใช้อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้้นำ ตัวชี้วัด เครื่องชี้วัด เป็นต้นแต่ผู้วิจัยขอให้คำว่า

ตัวบ่งชี้ เพราะนิยมใช้ในการศึกษา โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่าตัวบ่งชี้ ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Johnstone (1981, p. 102 อ้างถึงใน ใหม่ ทุมลี, 2560, หน้า 99) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ไว้ว่า หมายถึงสารสนเทศ ที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือสภาวะสิ่งที่มีอยู่ วัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ ไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจง หรือชัดเจนแต่จะบ่งบอก หรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการ หรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ ในช่วงเวลาใดเวลา หนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตโดยตัวบ่งชี้จะชื่ออย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะหรือสภาพการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ

เพชรรุ่ง แยมพจนาน (2553, หน้า 24) สรุปได้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกถึงสถานภาพ สภาวะ ของสิ่งที่ต้องการวัด มีลักษณะเป็นเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ ที่ ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า ที่ สะท้อนถึงองค์ประกอบของความสำเร็จ หรือภาพความสำเร็จที่สำคัญ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและต้องคอยเฝ้าฟังระวังในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ (indicator) ว่าเป็นสิ่งที่บอกถึงข้อมูลที่น่ามาใช้เพื่อชี้ให้เห็นอะไรบางอย่าง มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี หรือคำว่า index ซึ่ง index หมายถึงสัดส่วนหรืออัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวนหรือการเปรียบเทียบปริมาณระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่ง อันเป็นความหมายของเลขดัชนี (index number) แต่ตัวบ่งชี้ (indicator) มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ ชนิดหนึ่ง โดยที่ ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน

เฉลิมชัย อัสเสถียร (2553, หน้า 30) สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดและชี้ได้ในเชิงคุณลักษณะหรือเชิงปริมาณ สถานการณ์ของสิ่งที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อนำไปกำหนดโครงการ การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการวัดลำดับการพัฒนาตลอดจนการประกันคุณภาพ

บังอร พุกษารุ่งเรือง (2553, หน้า 17) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือค่าทางสถิติและเครื่องมือประเมินสถานการณ์เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลของการดำเนินกิจการ

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

โดยค่าของตัวแปรชี้แสดงถึงสภาพที่ต้องการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดโครงการ การวางแผน การบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการวัดลำดับการพัฒนา

2.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผนหรือสิ่งที่กำหนดอยู่ในแผน คือ ขาดความแน่ชัด การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายมักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไปจนขาดความแน่ชัดว่าแผนนั้นต้องการจะให้บรรลุผลได้บ้าง การนำตัวบ่งชี้มาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายช่วยให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลได้ชัดเจนการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายที่สามารถนำตัวบ่งชี้มาใช้ในกระบวนการวางแผนได้อย่างชัดเจนนั้น กระทำได้ 2 ลักษณะ คือ

1.1 กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะการใช้ ข้อความกว้างๆไว้ก่อน หลังจากนั้นกำหนดตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะที่ระบุตัวบ่งชี้สิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้อย่างชัดเจน

2. การติดตามผลการศึกษา ประโยชน์ประการที่สองของการใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ ใช้ในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาตรวจสอบได้ว่า การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและพึงประสงค์หรือไม่และมากน้อยเพียงใด มีข้อสงสัยเกิดอยู่ว่าการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาบางครั้งเป็นสิ่งที่ตั้งใจหรือวางแผนไว้ล่วงหน้าและคาดไว้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง แต่ก็มีอีกหลายกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่เกิดขึ้นจากการวางแผนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ในการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อวัดความก้าวหน้าหรือการพัฒนาการศึกษานั้นจะต้องกำหนดในลักษณะที่ว่า สามารถนำไปใช้วัดได้อย่างสม่าเสมอและต่อเนื่อง

3. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา ประโยชน์ประการที่สามของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ ใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อแทนลักษณะบางประการของระบบการศึกษา ในงานวิจัยปัญหาที่พบอยู่มากในงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยที่ต้องการศึกษาเปรียบเทียบงานการศึกษาทั้งหมดของประเทศ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษากับระบบย่อยอื่น ๆ ในสังคม หรืองานวิจัยที่ต้องการวัดความเปลี่ยนแปลงและ

การพัฒนาของการศึกษาในประเทศหนึ่ง ๆ การสร้างตัวบ่งชี้ และใช้เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ในงานวิจัยจะดีกว่าการใช้ตัวแปร (Variables) หลาย ๆ ตัว หรือการเลือกใช้ตัวแปรเฉพาะบางตัวมาเป็นหน่วยวิเคราะห์

4. การจัดลำดับระบบการศึกษา ประโยชน์ของการใช้ตัวบ่งชี้ประการที่สี่ คือ ช่วยกระตุ้นการพัฒนา และช่วยจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การใช้ตัวบ่งชี้เพื่อจัดลำดับขั้นการพัฒนาของระบบการศึกษาจะช่วยทำให้นักวางแผนผู้บริหาร รวมทั้งนักการเมืองในประเทศอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับการพัฒนาแนวเดียวกัน การสร้างชุดตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความผิดพลาดลงได้

5. ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ อีกประการ คือ ความมีลักษณะเป็นกลางของดัชนี โดยมีลักษณะเอนเอียงหรือมีลักษณะเชิงวิจารณ์ไว้ ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่จะนำมาใช้ต้องมีลักษณะเป็นกลางที่จะแปลค่าของดัชนีเป็นผู้ที่กำหนดเพื่อตัดสินเอง

พีธาร์ บัญเพลิง (2550, หน้า 47) ได้สรุปแนวคิดนักการศึกษาหลายท่านเกี่ยวกับการนำตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษา ทำให้มีความชัดเจนมีความคงเส้นคงวาและตรวจสอบได้ง่าย สะดวกสบายมากขึ้น
2. การกำกับ และการประเมินระบบการศึกษา สภาพปรากฏการณ์ในระบบการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหรือเกิดจากวิวัฒนาการโดยธรรมชาติ สภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องมีการกำกับดูแลตรวจสอบเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจัดลำดับ และการจำแนกประเภทของระบบการศึกษาเพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และช่วยเอื้อให้มีการรวมกลุ่มที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกันร่วมมือเร่งรัดการพัฒนาให้เป็นไปได้โดยรวดเร็วมากขึ้น
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา การใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์จะช่วยลดปัญหาความเที่ยงหรือความตรงต่ำอีกทั้งตัวบ่งชี้จะให้การสนทนเกี่ยวกับสถานะ แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะ

5. การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการประกันคุณภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้จะใช้ในการกำหนดเป้าหมาย หรือระดับคุณภาพของหน่วยงาน และใช้ชุดของตัวบ่งชี้เป็นเครื่องกำกับการดำเนินการของหน่วยงาน

6. การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ เป็นการกำหนดเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งใจจะปฏิบัติการประเมินผลเป็นการพิจารณาความแตกต่างระหว่างเป้าหมายแต่ละชั้นกับผลการปฏิบัติจริง

2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

เพชรรุ้ง แยมพจนา (2553, หน้า 98) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ มีหลายประเภท และหลายชนิดที่ขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ในการแบ่ง เช่น แบ่งโดยอาศัยแนวคิดของวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ แบ่งโดยอาศัยวิธีการนำตัวแปรไปใช้ นอกจากนี้ยังแบ่งตามวิธีการแปรผลแบ่งตามลักษณะสเกลการวัด แบ่งตามช่วงเวลา แบ่งตามระดับการวัด แบ่งโดยอาศัยแนวคิดเชิงระบบ และบางเกณฑ์แบ่งโดยอาศัยการตีค่าของตัวบ่งชี้ เป็นต้น ซึ่งในทัศนะของนักวางแผนและนักกำหนดตัวบ่งชี้ จะแบ่งตัวบ่งชี้โดยอาศัยการคำนึงถึงที่มาและประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นหลัก ซึ่งอาจจำแนกตัวบ่งชี้ที่ แสดงลักษณะเฉพาะเรื่อง (Single Indicators) ตัวบ่งชี้ที่แสดงลักษณะเฉพาะกลุ่ม (Compound Indicators) และ ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators) การแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญที่นักวางแผนต้องปฏิบัติควบคู่กันไปก็คือ การกำหนดตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ซึ่งควรจะพิจารณาทั้งระบบ ซึ่งระบบทางการศึกษาประกอบด้วยปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต

ประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาโดยอาศัยแนวทางการใช้ตัวแปรต่าง ๆ มากำหนดตัวบ่งชี้ ซึ่ง Johnstone (อ้างถึงใน เพชรรุ้ง แยมพจนา, 2553) ได้แบ่งวิธีการจำแนกประเภทออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นการเลือกเอาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนเพื่อช่วยชี้สภาพใดสภาพหนึ่ง หรือบ่งชี้ลักษณะใดลักษณะหนึ่งในระบบการศึกษาเพื่อสะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้จะใช้ในงานวิจัยงานบริหารและงานวางแผน

2. ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปร เพื่อมาอธิบายแต่ละส่วนที่ ลึกลงไปในแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษาซึ่งทำให้เกิดปัญหาความไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงไม่เหมาะที่จะนำมาใช้

อธิบายลักษณะของระบบการศึกษาโดยรวมได้ ตัวอย่างเช่น อัตราการเรียนต่อเด็กด้อยโอกาสที่ผู้ปกครองมีรายได้ต่างกัน เป็นต้น

3. ตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ผสม (Composite Indicators) ลักษณะของตัวบ่งชี้นี้เป็นการลดตัวแปรทางการศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรเดี่ยว ๆ จำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน และมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งค่าที่ได้ของตัวบ่งชี้จะเป็นค่าตัวบ่งชี้รวม เพื่อบอกถึงสภาพโดยรวมของระบบการจัดการศึกษาและสามารถอธิบายสภาพการณ์ของระบบการศึกษาได้ดีกว่าตัวบ่งชี้ทั้งสองประเภทที่กล่าวมาข้างต้น

Cuenin (อ้างถึงใน กรรณิการ์ พุ่มเจริญ, 2549) แบ่งตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ย่อยง่าย (Simple) จะแสดงในรูปของตัวเลขโดด ๆ มีจุดมุ่งหมายที่ตรงไม่ลำเอียงในการอธิบายสถานการณ์หรือกระบวนการ เช่น จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่ลงทะเบียนค่าใช้จ่ายทั่วไปของนักศึกษา บางครั้งอาจเรียกว่าค่าสถิติที่เกิดจากการจัดการ (Management statistics)

2. ตัวบ่งชี้ปฏิบัติการ (Performance Indicators) คือตัวบ่งชี้ปฏิบัติงานมีการยึดถือจุดอ้างอิง เช่นเปอร์เซ็นต์ของผู้ลงทะเบียนตามเป้าหมายค่าใช้จ่ายของนักศึกษาที่เรียนในภาคเรียนปกติ

3. ตัวบ่งชี้ทั่วไป (General Indicators) มีลักษณะเป็นข้อความอ้างอิงโดยทั่วไป การสรุปข้อคิดเห็น การสำรวจข้อคิดเห็นหรือสถิติทั่วไป เช่น ลำดับชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาระยะเวลาที่ ใช้เรียนในระดับปริญญาตรีในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2554, หน้า 115) ได้อธิบายถึงประเภทตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ประเภทความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Domain) เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ด้านหลักโภชนาการความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ความเข้าใจในภูมิปัญญาไทย วิธีการวัดที่เหมาะสมกับตัวบ่งชี้ประเภทนี้คือการทดสอบหรือประเมินจากผลงาน

2. ตัวบ่งชี้ประเภทความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม (Affective Domain) เช่น ทักษะคติต่ออาชีพครู เจตคติต่ออาชีพสุจริต ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความกตัญญู ความชื่นชมด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา ความมั่นใจในตนเอง ความกล้าแสดงออก วิธีการประเมินที่เหมาะสม ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมแต่ในทางปฏิบัติจริง การสังเกตพฤติกรรมเหล่านี้ ทำได้ยากโดยเฉพาะ ถ้าผู้ถูกสังเกตมี

จำนวนมาก จึงมักใช้แบบวัดทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือวัดแทน หรือการให้ รายงานตนเอง หรือการให้ผู้อื่นที่อยู่รอบข้างประเมินเนื่องจากวัดผู้เรียนได้เป็นกลุ่ม

3. ตัวบ่งชี้ประเภททักษะการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เช่น สมรรถภาพทางกายความสามารถในการปฐมพยาบาล ทักษะในการทำงาน ความสามารถทำงานตามขั้นตอนและทำงานเป็นทีม วิธีการวัดที่ดี คือการสังเกตพฤติกรรมโดยตรง หรือดูจากผลงาน วิธีการวัดโดยอ้อมคือการให้รายงานตนเอง หรือการสอบถามจากผู้อยู่รอบข้าง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, หน้า 7-8) ได้สรุปประเภทตัวบ่งชี้ได้ 7 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และ ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicator)

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น จากตัวแปรเพียงตัวเดียว ให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregate Indicators) เป็นตัวบ่งชี้สถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อยโดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือ ปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวการที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ อยู่ทุกตัวรวมกันทั้งหมด ตัวบ่งชี้ ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกันโดยให้น้ำหนัก ความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้ องค์ประกอบแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับ ติดตาม และการประเมิน และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval Indicators)

และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non – Distributive Indicators) เช่น ค่าเฉลี่ยมัธยฐานของตัวแปร

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือ ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตัวบ่งชี้อิงตน (Self-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับโครงได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (Performance Indicator) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (Compliance Indicator)

2.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้

วิธีการสร้างหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 วิธี (พีรภาว์ บุญเพ็ญ, 2550) ได้แก่

1. การสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (The pragmatic definition of indicator) คือการเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ หาได้หรือที่มีอยู่มาใช้งานวิจัยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะโดยอาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของผู้วิจัยเท่านั้น

2. การสร้างตัวบ่งชี้ โดยอาศัยข้อกำหนดเชิงทฤษฎี (The theoretical definition of an indicator) วิธีการนี้อาศัยการผสมหรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันโดยวิธีการทางเรขาคณิตซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถูกเลือกมาตามลำดับความสำคัญและมีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันและแต่ละตัวแปรนั้นจะมีค่าน้ำหนัก การเลือกตัวบ่งชี้ขึ้น อาศัยฐานเชิงทฤษฎี เอกสารงานวิจัย หรือแนวความคิดที่มีอยู่แล้ว

3. การสร้างตัวบ่งชี้ วิธีนี้คล้ายคลึงกับวิธีที่สอง แตกต่างอยู่ที่ว่า วิธีการสร้างตัวบ่งชี้จากข้อกำหนดเชิงทฤษฎีนั้น การเลือกกำหนดน้ำหนักนั้นกำหนดจาก ลำดับความสำคัญส่วนวิธีการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นกำหนดน้ำหนัก ของตัวแปรแต่ละตัวโดยวิธีการทางสถิติเป็นหลัก เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นต้น ซึ่งวิธีการนี้เป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยทั่วไปมีอยู่ 3 วิธี วิธีแรก เป็นการเลือกตัวแปรที่มีอยู่หรือการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันแล้วนำไปใช้ วิธีที่สองเป็นการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันด้วยวิธีทางคณิตศาสตร์ตามข้อกำหนดเชิง ทฤษฎีวิธีที่สามเป็นการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์แล้วจัด กลุ่มตัวแปรโดยอาศัยหลักทางสถิติ ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็ตาม การสร้างตัวบ่งชี้ มีสิ่งควร คำนึงถึง 4 ประการ คือการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ การคัดเลือกตัวแปรที่เป็น องค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษาการสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกันและการกำหนด น้ำหนักของตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ วิธีการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ จำแนกออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์ และการนิยามเชิง ปฏิบัติการซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้ นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอดและใช้ วิจัยญาณของนักวิจัยน้อยมากกว่านิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิง ทฤษฎี นักวิจัยอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็น พื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวบ่งชี้ การกำหนดวิธีการรวมตัวบ่งชี้ และ การกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้ นั่นคือ นักวิจัยใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ ตามที่มี ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมดแบบที่สองเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐาน สนับสนุนในการคัดเลือกตัวบ่งชี้และกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเท่านั้น ส่วนในขั้นตอน

การกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้ แต่ละตัวนักวิจัยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจวิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลไว้ก่อน

1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้ นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎีเพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ อะไรและกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ นั้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากจนทุกวันนี้ (Johnstone, 1981 อ้างถึงใน ไพโรจน์ คะเชนทร์, 2554)

1.3 การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้ นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition) เป็นนิยามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลแล้วหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวบ่งชี้ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงใช้วิธีการอนุมานคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวบ่งชี้และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวบ่งชี้ ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างไรนิยามเชิงปฏิบัติจึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุด เมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษาจะต้องนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องศึกษาทั้งหมดมารวมกันเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้ในขั้นตอนนี้จะต้องมีการศึกษาทฤษฎีเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้อย่างชัดเจน ซึ่งควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรจำนวนมาก เพราะอาจทำให้มีน้ำหนักของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อนและแปลความหมายได้ยาก ควรกลั่นกรองตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้เหลือเพียงตัวแปรที่สำคัญเท่านั้น และในกรณีที่มีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันสูงจะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมดเพราะผลที่ได้จะเกิดความคลาดเคลื่อนและไม่เป็นการประหยัดควรเลือกเฉพาะตัวแปรที่สมบูรณ์ที่สุด คือ เป็นตัวแปรที่ไม่มีปัญหาเรื่องความคลาดเคลื่อนในการวัดและหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ภายในต่ำแต่มีแนวโน้มว่าสามารถอธิบายสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ในระดับสูง

3. การสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกัน วิธีการสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ เข้าด้วยกันโดยทั่ว ๆ ไปใช้กันอยู่ 2 วิธี คือการรวมเชิงบวก (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative)

3.1 การรวมเชิงบวก (Additive) แนวคิดของการรวมตัวแปรด้วยการบวกมีอยู่ว่า ตัวแปรที่อยู่ในสมการสามารถทดแทนกันได้ เช่น ตัวบ่งชี้ 1 ที่เกิดจากการรวมตัวแปร 2 ตัวแปร คือ V1 และ V2 ดังสมการ

$$1 = V1 + V2$$

เมื่อ 1 คือ ตัวบ่งชี้

V1 คือ ตัวแปรที่ 1

V2 คือ ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรด้วยการบวกมักใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบการศึกษาตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันที่ หน่วยในเรื่องที่มุ่งศึกษา

3.2 การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) แนวคิดของการรวมตัวแปรด้วยการรวมแบบทวีคูณมีอยู่ว่า การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ ที่สร้างขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด

$$1 = V1 \cdot V2$$

เมื่อ 1 คือ ตัวบ่งชี้

V1 คือ ตัวแปรที่ 1 (ฐาน)

V2 คือ ตัวแปรที่ 2 (ทวีคูณ)

การรวมตัวแปรด้วยการคูณมักใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบการศึกษา 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้ สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่กี่เท่า หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

4. การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร สามารถทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal Weight) และให้ต่างกัน (Differential Weight) สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกันนั้นอาจใช้การพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปรโดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของกระบวนการกระทำ

กิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น หรือวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ด้วยวิธีการทางสถิติก็ได้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 วิธีการพิจารณาตัดสินใจโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement)

เป็นการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยสมาชิกแต่ละคน จะเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปรแล้วพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือด้วยการอภิปรายลงความเห็นหรืออาจจะใช้แบบสอบถามเพื่อหาร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรที่รวมอยู่ในองค์ประกอบ หรืออาจใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อสำรวจหาฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้าโดยใช้การสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจนสอดคล้องกันแล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบต่อไป

4.2 วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measurement Effort

Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร คือ ถ้าเวลาค่าใช้จ่ายของการกระทำกิจกรรมบางอย่างสำหรับตัวแปรหนึ่งมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรมีการกำหนดน้ำหนักมากกว่าหรือน้อยกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องศึกษา

4.3 การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เพื่อกำหนดค่า

น้ำหนักเป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักของตัวแปร เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นต้น

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551) การพัฒนาตัวบ่งชี้ มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปร แต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวแปรเข้ากับตัวบ่งชี้และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่ได้พัฒนาขึ้นให้นักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันในบางขั้นตอน ซึ่งสรุปเป็นขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไรวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ โดยตัวบ่งชี้ทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกันจะมีลักษณะ

แตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาควรเป็นตัวบ่งชี้ ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ควรจะเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตนและตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศควรจะเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น นักวิจัยที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์อะไร และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูงและเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว งานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้น จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่จะต้องใช้ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้นี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามแบบเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ อย่างไรก็ตามการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิด (Conceptualization) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะบ่งชี้ในรูปของรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และแต่ละมิติประกอบด้วยกรอบความคิด (Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สอง คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) และการสร้างและการกำหนดมาตรา (Construction and Scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิดและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

จากการนิยามตัวบ่งชี้ นักวิจัยจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural Relationship Model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร ตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้อย่างไร ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วย การกำหนดรายละเอียด 3 ประการ ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือ ตัวแปรย่อยของตัวบ่งชี้ (Component Variables) นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ศึกษา ตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้ว

ตัดสินใจคัดเลือก ตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด และใช้ตัวแปรย่อยประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประการที่สอง คือ การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย (Combination Method) นักวิจัยต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) ประการที่สาม คือ การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้ โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากัน หรือต่างกันก็ได้ การกำหนดรายละเอียดทั้งสามประการสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้ นั้นทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

วิธีที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลหรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ใช้วิธีการอนุมานคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่แล้วและนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวแปร จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่นและไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิธีการอนุมานของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้น นักวิจัยอาจทำได้สองแบบ แบบแรก เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมดแบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

วิธีที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎีเพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไรและกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการหรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกัน ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีแต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และเมื่อเปรียบเทียบวิธีการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยามกับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) จะเห็นได้ว่าการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวบ่งชี้ มีงานสำคัญสองส่วน ส่วนแรกเป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรบ้าง และอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับโมเดลที่ได้เป็นโมเดลการวัด (Measurement Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) กับตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) นั่นเอง งานส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลได้แก่ ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่ พัฒนาขึ้นแล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักสถิติทำได้สองแบบ คือ แบบแรก คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหลวม ๆ ส่วนแบบที่สอง คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรงจึงนำเสนอการแสดงผล

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้าง
ตัวแปรแฝง

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ขั้นตอนการรวบรวม
ข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้าง
เครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างการออกภาคสนามเพื่อใช้
เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมา
รวมเป็นตัวบ่งชี้ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรที่ได้กล่าว
มาแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสร้าง
สเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้
เป็นตัวบ่งชี้โดยวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยาม
ตัวบ่งชี้ไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึง
การตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วยโดยตรวจสอบทั้งความเที่ยง
(Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility)
ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพซึ่ง
จะใช้เป็นสารสนเทศในการบริหารและการจัดการระบบการศึกษาควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ
4 ประการ คือ ประการแรก ตัวบ่งชี้ควรมีความทันสมัย ทันเหตุการณ์เหมาะสมกับเวลา
และสถานที่สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการ
เปลี่ยนแปลงหรือสภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลาให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการ
แก้ปัญหาได้ทันท่วงที ประการที่สองตัวบ่งชี้ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของ
การใช้งานตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการศึกษา ไม่ควรจะมีลักษณะ
เป็นแบบเดียวกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบการศึกษา แต่
อาจจะมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้ ประการที่สาม ตัวบ่งชี้ควรมีคุณสมบัติตาม
คุณสมบัติของการวัด คือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัยและใช้ปฏิบัติได้จริง
คุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก ประการสุดท้าย ตัวบ่งชี้ควรมีกฎเกณฑ์การวัด
(Measurement Rules) ที่มีความเป็นกลางและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบ

กันได้ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่ง หรือการเปรียบเทียบระหว่างประเทศในทางปฏิบัติ นักวิจัยนิยมตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมีทฤษฎีหรือนิยามตัวบ่งชี้รองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลลิสเรล (Linear Structure Relationship = LISREL) นอกจากนี้ ยังนิยมตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) และความตรงร่วมสมัย (Concurrent validity) โดยใช้ผลการวัดด้วยเครื่องมือชนิดอื่นเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบนักประเมินหลายคนนิยมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ว่าค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียนหรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหัพภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค ผู้บริหาร นักวางแผน นักวิจัย ตลอดจนนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตัวบ่งชี้ มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้
2. การนิยามตัวบ่งชี้ แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการกำหนดกรอบความคิด ส่วนที่สองเป็นการพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างตัวบ่งชี้
5. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้
6. การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน

สรุปว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้คือกระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

งานวิจัยในประเทศ

ประยูร เจริญสุข (2553, หน้า 6) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิจัย 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่าได้องค์ประกอบงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 15 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้จำนวน 88 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของผลการศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ 2) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้พบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการให้ครูใช้วิธีการหลากหลายให้ครูพัฒนาตนเอง 4) การนิเทศภายใน พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการกำหนดนโยบายการนิเทศภายในไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 5) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้งานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการทบทวนวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมาย และการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ปฐมสุข สีสาดเลา (2559, หน้า 20) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยรวมและโดยจำแนกตามเพศของผู้บริหารขนาดและประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดการสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นทั้ง 23 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมต่อการวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดสมรรถนะของผู้บริหารได้สูงสุดคือตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนพัฒนาสามารถวัดได้ร้อยละ 71 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความไม่แปรเปลี่ยนตามเพศของผู้บริหาร, ขนาดและประเภทของสถานศึกษา

ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟิงสวัสดิ์, วลัยนิภา ฉลากบาง, พรเทพ เสถียร นพเก้า (2562, หน้า 93) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 96 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจำนวน 13 ตัวบ่งชี้การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากสามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 264) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า

1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็น การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ยุพิน อินธิแสง (2558, หน้า 97) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ บรรยากาศของโรงเรียน 22 ตัวบ่งชี้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ศักดินนท์ ภาคี (2558, หน้า 11) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเพื่อ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านก่อนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ด้านระหว่างการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ และด้านหลังการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างการปฏิบัติ งานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ธีระพงษ์ มุ่งชู (2558, หน้า 69) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย 42 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ ด้านการถือเป็นหน้าที่ในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ และด้านการเคารพสิทธิในการใช้สมบัติส่วนรวม จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างคุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กฤติญา อ่อนคล้าย (2564, หน้า 321) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง และ 3) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 600 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

งานวิจัยต่างประเทศ

Ashworth & Harvey (1994) ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า มีองค์ประกอบ ด้านปัจจัยตัวบ่งชี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและด้านผลผลิต รวม 7 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านอาจารย์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 9 ดัชนี 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 10 ดัชนี 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 6 ดัชนี 4) ด้านการสอน และการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 12 ดัชนี 5) มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านการจัดการและการควบคุมคุณภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 11 ดัชนี และ 7) ด้านนิสิต/นักศึกษา มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี

Joseph & Juseph (1997, p. 109) ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด 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) ด้านที่ตั้งของสถาบัน มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 2 ดัชนี และ 7) ด้านอื่น ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัวและกลุ่มเพื่อน อิทธิพลคำพูดที่มาจากคนทั่วไป

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคู่มือ

3.1 ความหมายของคู่มือ

จากการศึกษามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคู่มือไว้หลายท่าน ดังนี้

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

คัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 80) ได้สรุปความหมายของคู่มือไว้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือตาราง เอกสารแนะนำ หรือเป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติควบคู่กัน กับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีเนื้อหาสาระสั้น ๆ ที่ผู้อ่านสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที จนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

กนกวรรณ ศิรินิมิตกุล (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายในการจัดทำคู่มือ ไว้ว่า ต้องคำนึงถึงคู่มือที่สร้างขึ้นมานั้นมีความจำเป็นอย่างไร โดยคู่มือเป็นแหล่งของความรู้ของผู้ศึกษาที่สำคัญคือจะเป็นตัวช่วยให้มีความเข้าใจมากขึ้น และสามารถที่จะปฏิบัติได้ ถูกต้องมากขึ้น

มาลินี สุขสุวรรณ (2550, หน้า 123) ได้สรุปความหมายของหนังสือคู่มือว่า เป็นหนังสือที่ใช้ควบคู่เกี่ยวกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้หนังสือเป็นแนวทางการปฏิบัติ แก่ผู้ใช้สามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า คู่มือเป็นเอกสารที่ให้ความรู้ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมหรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้ได้เข้าใจและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้ และสามารถดำเนินการกระทำสิ่งนั้นได้อย่างถูกต้อง

3.2 ประเภทของคู่มือ

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

1. คู่มือครู (Teacher's Manual or Handbook) เป็นหนังสือที่ให้แนวทางและ คำแนะนำแก่ครู เกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลอ้างอิง ต่าง ๆ ปกติมักจะใช้ควบคู่กับตารางเรียน หรือหนังสือเรียน เช่น คู่มือจัดกิจกรรม บูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย คู่มือปฏิบัติการนิเวศวิทยา เป็นต้น

2. คู่มือเรียน แบบฝึกปฏิบัติ (Student's Manual or Workbook) คือ หนังสือ ที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตารางที่เรียนปกติจะประกอบไปด้วยคำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถาม ที่ว่างสำหรับเขียนคำตอบและการทดสอบ ปัจจุบันคู่มือผู้เรียนไม่เพียงแต่จัดทำขึ้น เพื่อใช้ควบคู่กับหนังสือ ตารางเท่านั้น แต่อาจจะใช้เป็นคู่มือสำหรับการศึกษาค้นคว้า

ไปกับสื่อ อื่น ๆ ที่ทำหน้าที่แทนครู หรือตารา เช่น บทเรียน วิดิทัศน์ บทเรียนทางไกล ภาพยนตร์ หรือบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

3. คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเอง ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่า คู่มือมี 3 ประเภท ได้แก่ คู่มือครู คู่มือเรียนหรือแบบฝึก ปฏิบัติงาน และ คู่มือทวไป ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นประเภทใดล้วนแต่ใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วย

3.3 ลักษณะของคู่มือที่ดี

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของคู่มือที่ดีไว้ ดังนี้

กนกวรรณ ศิรินิมิตกุล (2553, หน้า 15-20) ได้แยกลักษณะของคู่มือที่ดี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือ ควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากเกินไปจนทำให้ไม่มีผู้สนใจจะหยิบอ่าน การดำเนินการกับเนื้อหาควรให้เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ผู้ที่ศึกษาข้อมูลที่มีในคู่มือ ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาควรจะเหมาะสมที่จะอ้างอิงได้ ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบในบางเรื่อง เพื่อจะได้ทำความเข้าใจง่าย และควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ

2. ด้านรูปแบบ ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบที่ชัดเจน อ่านง่าย เหมาะสมกับผู้ใช้ ควรมีภาพหรือภาพตัวอย่างประกอบเนื้อหา ลักษณะการจัดรูปเล่มควรทำให้น่าสนใจ การใช้ภาษาให้เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ และระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปหายาก หรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน

3. ด้านการนำเอาไปใช้ ควรระบุขั้นตอน วิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจนมีแผนภูมิตาราง ตัวอย่างประกอบ ให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง มีข้อมูลเพื่อสามารถให้ประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวก รวดเร็ว และบอกสิทธิประโยชน์ และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

มาลินี สุขสุวรรธ (2550, หน้า 125) ให้ความเห็นว่า คู่มือที่นั้น ควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ ด้านเนื้อหาต้องถูกต้อง และครอบคลุมสาระของคู่มือ การจัดลำดับข้อมูล นำเสนอเป็นขั้นตอนเข้าใจง่าย รายละเอียดของคู่มือต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ผู้ได้อ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ รูปแบบของคู่มือสวยงามและทนต่อการใช้

สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้ มีเนื้อหาเหมาะสมตรงกับเรื่องที่ศึกษา ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาสาระของคู่มือนั้น การจัดข้อมูลเรียงลำดับนำเสนอเป็น ขั้นตอนที่น่าสนใจ ช่วยให้ผู้สามารถดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดี และ รายละเอียดของคู่มือชัดเจนไม่ยากเกินไป

3.4 องค์ประกอบของคู่มือ

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

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ โดยครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของคู่มือ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือ วิธีการใช้ และคำแนะนำ
2. เนื้อหาสาระ โดยมีคำชี้แจง หรือคำอธิบาย ประกอบ และอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่กระจ่าง
3. การเตรียมการ ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับการเตรียมสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็น การเตรียมวัสดุ และการติดต่อประสานงาน ที่จำเป็น
4. กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม ส่วนนี้นับว่าเป็นส่วนสำคัญของคู่มือ คู่มือ จำเป็นต้องให้ข้อมูลหรือรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้ คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีดำเนินการ คำแนะนำ และตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรม ที่จะช่วยให้บรรลุผล คำถาม ตัวอย่าง แบบฝึกหัดแบบฝึกปฏิบัติ และสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งควรทำ ไม่ควรทำ ซึ่งมักจะ มาจากประสบการณ์ของผู้เขียน
5. การวัดและประเมินผล คู่มือที่ดีควรจะให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องอย่าง ครบถ้วน การวัดและประเมินผล นับเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง ที่คู่มือ จำเป็นต้องให้รายละเอียดต่าง ๆ เช่น เครื่องมือวัดผล วิธีวัดผล และเกณฑ์การประเมินผล คู่มือครูอาจเสนอแนะ เกณฑ์ในการประเมิน หรือให้คำแนะนำในการพัฒนาเกณฑ์ เพื่อ ประเมินด้วย
6. ความรู้เสริม คู่มือที่ดีต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ และสามารถ คาดคะเน ได้ว่า ผู้ใช้มักจะประสบปัญหาในเรื่องใด และจัดหาหรือจัดหาข้อมูล ที่จะช่วย ส่งเสริมความรู้อันจะทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา

8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ การเขียนคู่มือว่าเป็นกระบวนการเขียนตำราหรือเอกสารวิชาการ ข้อควรคำนึงในการเขียน หนังสือคู่มือประเด็นต่าง ๆ ควรครอบคลุมรายละเอียดต่าง ๆ เนื่องจากในบางครั้งผู้อ่านไม่สามารถสอบถามกับผู้เขียนได้โดยตรง จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ ควรระบุให้ชัดเจนว่า คู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ใช้ได้อะไรบ้าง ควรมีส่วนนำที่จูงใจผู้เชื่อว่าคู่มือนี้จะช่วยผู้ใช้อย่างไร ผู้ใช้จะได้รับประโยชน์อะไร ควรมีส่วนที่ให้หลักการ หรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้คู่มือ เพื่อให้ผู้ใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือที่ดีนั้น ต้องเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปใช้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยประกอบไปด้วย คำชี้แจงในการใช้คู่มือเนื้อหาเหมาะสม ครอบคลุม ทุกด้าน วิธีการนำไปใช้ และการแนะนำแหล่งความรู้อ้างอิงต่าง ๆ ตลอดจนจนการเสนอสื่อ อุปกรณ์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือกิจกรรม

3.5 ประโยชน์ของคู่มือ

คู่มือปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. คู่มือการปฏิบัติงานถือเป็นบรรทัดฐานสำหรับการปฏิบัติงาน คือ ช่วยให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีเกณฑ์ ไม่ว่าจะใครจะเป็นผู้ปฏิบัติ หรือปฏิบัติต่อใคร ทำให้เกิดแบบแผนที่ดี

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3. ใช้เป็นคู่มือใหม่ในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ทำให้สามารถเรียนรู้งานได้

ถูกต้องรวดเร็ว

4. ช่วยลดเวลาและลดความผิดพลาด และความบกพร่องใน

การปฏิบัติงาน

5. ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

6. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีนั้น ควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ ด้านเนื้อหา ที่ ถูกต้อง และครอบคลุมสาระของคู่มือนั้น การจัดลำดับข้อมูลนำเสนอเป็นขั้นตอนเข้าใจ ง่าย มีคำชี้แจงมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผู้ได้อ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ รูปแบบของ คู่มือ เหมาะสม ใช้ภาษาเหมาะสม เข้าใจง่าย มีตัวอย่างประกอบ ทำให้เข้าใจง่ายขึ้น และมี แหล่งสืบค้นข้อมูลหรือหนังสืออ้างอิง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 สร้างกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.3 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบหลักของสมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียน

1.4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง
ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ (ภาคผนวก ก)

1.4.1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาเอกทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี
จำนวน 2 คน

1.4.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ที่มีวุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า
5 ปี จำนวน 2 คน

1.4.1.3 ครู มีวุฒิกการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอน
ไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

**ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร**

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 พัฒนาตัวบ่งชี้เชิงสมมติฐานที่เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำองค์ประกอบหลักมาสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย

2.2 วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบย่อย
เพื่อหาปริมาณปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย

2.3 นำนิยามศัพท์ปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบย่อยมาสังเคราะห์
มากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาุกดาหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 49 คนและครูจำนวน 984 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาุกดาหาร ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,033 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาุกดาหาร, 2564)

3.1.2 การวิจัยนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992, หน้า 125) ซึ่งได้เสนอแนะว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ตัวอย่างถือว่าดี ดังตาราง 10

ตาราง 10 ขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมของการวิเคราะห์

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
50	ไม่ควรใช้ (very poor)
100	น้อยเกินไป (poor)
200	ปานกลาง (fair)
300	ดี (good)
500	ดีมาก (very good)
1,000	ดีที่สุด (excellent)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้คือผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาุกดาหาร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 313 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ใช้การเลือกแบบเจาะจง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 โรงเรียน

3.1.2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน ใช้การเลือกแบบเจาะจง โดยใช้เกณฑ์เกณฑ์ร้อยละ 100 จำนวน 49 คน

3.1.2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในทุกโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จับสลากแบบใส่คืน ในสัดส่วนร้อยละ 25 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ดังตาราง 11

ตาราง 11 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ผู้บริหารและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1. นาโสกวิทยาจารย์	1	17	18	1	5	6
2. คำป่าหลายสรรพวิทย	1	19	20	1	5	6
3. เมืองมุกวิทยาคม	1	19	20	1	5	6
4. อุทุมวิทย	1	18	19	1	5	6
5. คำบกวิทยาจารย์	1	17	18	1	5	6
6. ผาเทิบวิทยา	1	24	25	1	7	8
7. คำชะอีพิทยาคม	1	17	18	1	5	6
8. ดงมอนวิทยาคม	1	18	19	1	5	6
9. แวงใหญ่พิทยาสรรค์	1	12	13	1	3	4
10. โชคชัยวิทยา	1	11	12	1	3	4
11. หนองแวงวิทยาคม	1	31	32	1	8	9
12. พลับราษฎร์พิทยาสรรค์	1	14	15	1	4	5
13. นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	1	19	20	1	7	8
14. โพธิ์ไทรวิทยา	1	13	14	1	4	5
15. กกตุมประชาสรรค์ รัชม้งคลาภิเษก	1	17	18	1	5	6
16. ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	2	24	26	2	7	9
17. เหล่าประชาอุทิศ	1	15	16	1	4	5
18. ร่มเกล้าพิทยาสรรค์	1	11	12	1	3	4
19. ดงเย็นวิทยาคม	1	24	25	1	7	8
20. มุกดาวิทยานุกูล	3	53	56	3	14	17
21. หวานใหญ่วิทยา	2	18	20	2	5	7
22. นวมินทร์ราชูทิศ อีสาน	2	33	35	2	9	11
23. ฟิ่งแดดวิทยาจารย์	1	37	38	1	10	11
24. วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มุกดาหาร	4	100	104	4	25	29
25. ดงหลวงวิทยา	2	43	45	2	11	13
26. คำชะอีวิทยาจารย์	3	48	51	3	13	16
27. หนองสูงสามัคคีวิทยา	3	46	49	3	12	15

ตาราง 11 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหารและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
28. คำสร้อยพิทยาสรรค์	4	67	71	4	17	21
29. ดอนตาลวิทยา	2	60	62	2	15	17
30. มุกดาหาร	3	139	142	3	36	39
รวม	49	984	1,033	49	264	313
รวมทั้งหมด	1,033			313		

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามใน 4 องค์ประกอบหลัก

12 องค์ประกอบย่อย

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

3.2.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลางแล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุมขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษา ความเรียบร้อยและนำเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.2.2 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence/IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า $IOC = 0.50$ ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้เหล่านั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ใช่อะไรเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

1. นักวิชาการ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักการบริหารการศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน
3. ครูผู้สอน มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน

เมื่อพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญแล้วผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบพฤติกรรมบ่งชี้ทางไปรษณีย์และได้แนบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยไปด้วย จากนั้นจึงประสานขอรับแบบสอบถามคืน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ในการนำข้อมูลไปหาความสอดคล้องนั้นผู้วิจัยสร้างข้อคำถาม แต่เมื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญโดยคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า $IOC = 0.50$ ขึ้นไป พบตัวบ่งชี้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด จำนวน 48 ตัวบ่งชี้

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try - out) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม (r) การหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่า Item Total Correlation ถ้าข้อความใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมสูง กล่าวคือ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 แสดงว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของ Cronbach กำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (วารุ เฟิงส์ว็ลด์, 2551)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลางเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์โดยใช้ลิงค์และคิวอาร์โค้ด

3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับค่าที่กำหนด เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดในโมเดล ที่จะนำไปทดสอบดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 (อารักษ์ตัน ราชพัฒน์, 2554) และวัดค่าการวัดความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยปกติแล้วถ้าตัวแปรสุ่มได้มีการแจกแจงแบบปกติ (มีโค้งรูประฆังคว่ำ) เมื่อวัดขนาดความเบ้ (Skewness) จะเท่ากับ 0 และความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ 0 ดังนั้นจึงนิยมใช้ค่าทั้งสองเป็นค่ามาตรฐานในการทดสอบว่าตัวแปรสุ่มที่สนใจมีการแจกแจงแบบปกติ (เริงชัย ต้นสุชาติ, 2548)

3.4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (r) (กัลวัฒน์ มัญชะสิงห์, 2011) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

$r = .50$ ถึง 1.00 หรือ $r = -.50$ ถึง -1.00 ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$r = .30$ ถึง $.49$ หรือ $r = -.30$ ถึง $-.49$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

กกลาง

$r = .10$ ถึง $.29$ หรือ $r = -.10$ ถึง $-.29$ ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = .00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้

3.5.1 ค่าไคสแควร์ (chi - square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสเรลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness - of - fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ $0.90 - 1.00$ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness - of - fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวน

ตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

3.5.5 ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ CN ควรค่ามากกว่า 200

3.5.6 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2009) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

ตาราง 12 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค – สแควร์	χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือค่า p – value สูงกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 – 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 – 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
5. ค่า CN	มีค่ามากกว่า 200
6. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก	เท่ากับหรือมากกว่า .70
7. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	เท่ากับหรือมากกว่า .30

ระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้งคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ดังนี้

4.1 ศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

4.1.1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต
เพื่อสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

4.1.2 ศึกษาการจัดทำคู่มือจากเอกสารและงานวิจัย เพื่อให้การ
จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีความชัดเจน ถูกต้อง เหมาะสม

4.2 วางแผนการดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียน

4.2.1 เขียนร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
ประกอบด้วย

4.2.1.1 ความเป็นมาและแนวคิดของสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

4.2.1.2 นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
แหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้

4.2.1.3 สรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

4.3 ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

4.3.1 จัดทำร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

4.3.2 นำร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้
จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ให้อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4.3.3 จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ฉบับสมบูรณ์

4.4 ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (ภาคผนวก ก)

4.4.1 แบบสอบถามวัดระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร
เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่ง
มีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารโดยการหา
ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับ
การแปลผลที่กำหนด ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้
กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (สุทธิรัช คณกาญจน์, 2547)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม
มากที่สุด

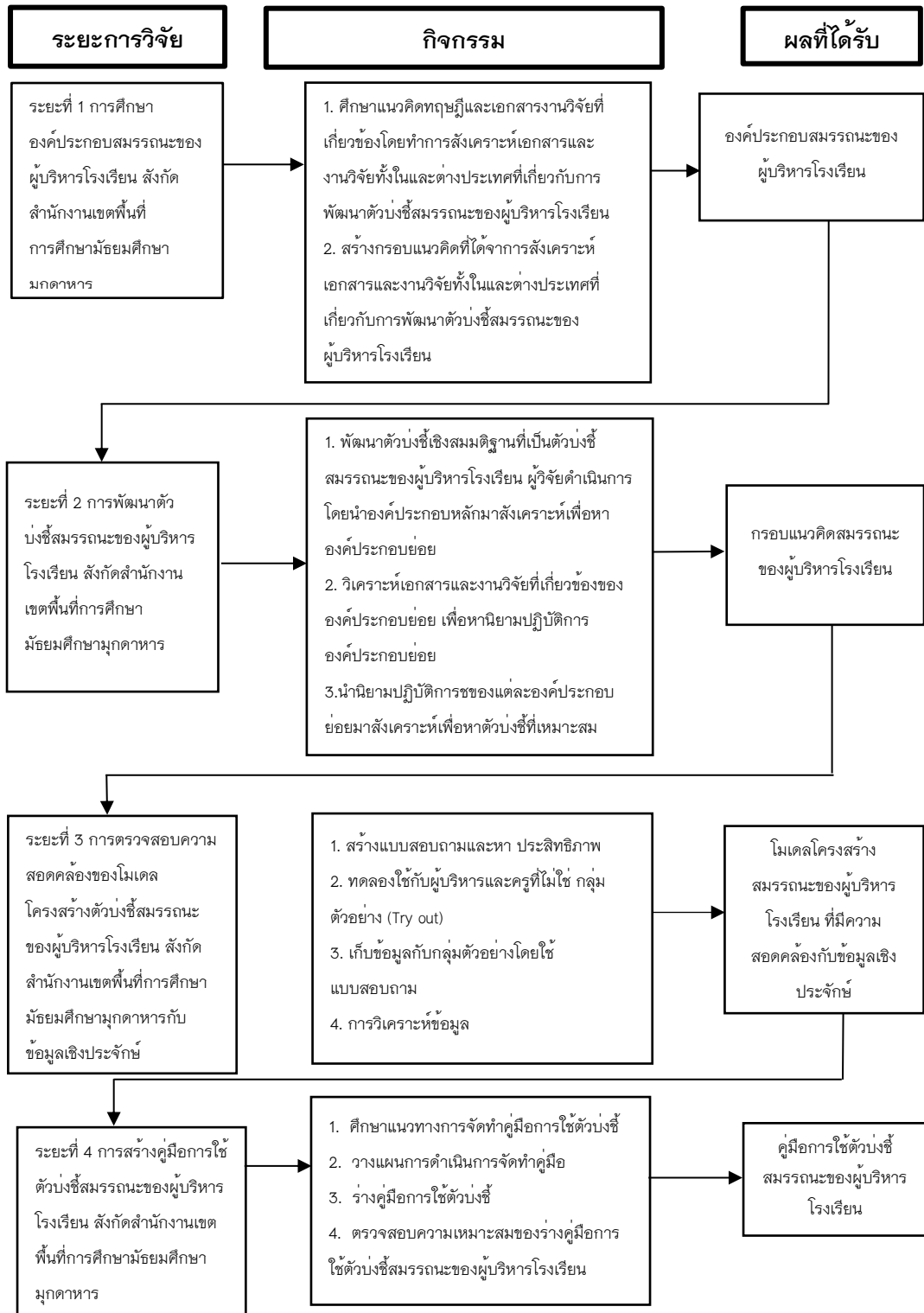
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม
น้อยที่สุด

จากขั้นตอนการดำเนินวิจัยทั้ง 4 ระยะ สามารถสรุปเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการดำเนินวิจัย

ตาราง 13 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร	ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน	เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์องค์ประกอบ	มกราคม – มีนาคม 2564	องค์ประกอบหลัก สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร	วิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบ และตัว บ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์ตัวบ่งชี้	เมษายน – พฤษภาคม 2564	ตัวบ่งชี้สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียน
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้อง ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. สร้างแบบสอบถามและหา ประสิทธิภาพ 2. ทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง (Try out) 3. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ แบบสอบถาม 4. การวิเคราะห์ข้อมูล	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 40 คน 3. ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 313 คน	1. หาค่า IOC 2. โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS	มกราคม – มีนาคม 2565	ตัวบ่งชี้สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์
ระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร	1. ศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ 2. วางแผนการดำเนินการจัดทำคู่มือ 3. ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ 4. ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	มีนาคม – เมษายน 2565	คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ผลการนำเสนอเป็นลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถามและผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดล

โครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะ
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการทำความเข้าใจผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความ
เข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้
กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

LDS แทน ภาวะผู้นำ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ

LDS 1 แทน การมีวิสัยทัศน์

LDS 2 แทน การสื่อสาร

LDS 3 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ

MNM แทน การบริหารจัดการ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3

องค์ประกอบ คือ

MNM 4 แทน การวางแผน

MNM 5 แทน การควบคุม

MNM 6 แทน การจัดระบบ

ACH แทน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3

องค์ประกอบ คือ

ACH 7 แทน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

ACH 8 แทน การวัดและการประเมินผล

ACH 9 แทน การกำหนดตัวชี้วัด

TW แทน การทำงานเป็นทีม วัดจากองค์ประกอบย่อย 3





องค์ประกอบ คือ

TW 10 แทน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

TW 11 แทน การสื่อสารแบบเปิดกว้าง

TW 12 แทน การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
Skew	แทน ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่
Kur	แทน ค่าที่ใช้วัดความโด่งของโค้งปกติ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
R^2	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน ค่าสถิติไค - สแควร์ (chi - square)
df	แทน องศาอิสระ (degree of freedom)
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)
AGFI	แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)
RMSEA	แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)
b	แทน น้ำหนักองค์ประกอบ
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
FS	แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
e	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้
	แทน ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)
	แทน องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
	แทน องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)
	แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

หัวข้อการแสดงผลแสดงทิศทางของอิทธิพล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ผลจากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การทำงานเป็นทีม

1.2 ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

จากการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม โดยทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตาราง 14 ผลการยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม	
			เห็นด้วย	ร้อยละ
			(คน)	
ภาวะผู้นำ	การใช้อิทธิพลในการจูงใจให้สมาชิกในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ โดยใช้กระบวนการสื่อสารเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ	1. การใช้อิทธิพลในการจูงใจ	5	100
		2. การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์	5	100
		3. การใช้กระบวนการสื่อสาร	5	100
		4. การดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	5	100
การบริหารจัดการ	การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบไปด้วยการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการควบคุมองค์การ	1. การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่าง ๆ	5	100
		2. การวางแผน	5	100
		3. การบริหารทรัพยากรบุคคล	5	100
		4. การควบคุมองค์การ	5	100
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่นเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง	1. การปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่น	5	100
		2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	5	100
		3. การวางแผนกำหนดเป้าหมาย	5	100
		4. การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนา	5	100

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้	ความเหมาะสม	
			เห็นด้วย	ร้อยละ
			(คน)	
การทำงานเป็นทีม	การทำงานหรือกิจกรรมให้สำเร็จ	1. การทำงานให้สำเร็จตาม	5	100
	ลู่วงตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยปฏิบัติ	วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้		
	เกี่ยวกับการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ	2. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ	5	100
	สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่	3. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	5	100
	เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	4. การแสดงบทบาทการเป็น	5	100
	หรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่าง	ผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่าง		
หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	เหมาะสม			

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบ สามารถชี้ชัดได้ร้อยละ 100 ว่ามีความเหมาะสม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 15 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	105	33.546
1.2 หญิง	208	66.453
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ไม่เกิน 10 ปี	235	75.079
2.2 10-20 ปี	53	16.932
2.3 มากกว่า 20 ปี	25	7.987

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 15 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 75 มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมา คือ และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร แสดงในตาราง 16 – 19

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านภาวะผู้นำ

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	3.990	0.794	-0.677	0.716	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ภารกิจ ค่านิยม ความเชื่อและจุดหมายที่ชัดเจน	3.993	0.729	-0.439	0.395	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร	4.134	0.797	-0.818	0.847	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน	3.760	0.748	-0.406	0.304	มาก
รวมเฉลี่ย		3.969	0.626	-0.597	0.864	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสาร						
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่างๆได้อย่างเหมาะสม	3.878	0.766	-0.348	0.074	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคิดอย่าง ชัดเจนและบรรลุวัตถุประสงค์	3.977	0.810	-0.759	0.800	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย	3.872	0.802	-0.289	-0.235	มาก
8	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิด ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร	4.04	0.787	-0.555	0.158	มาก
รวมเฉลี่ย		3.943	0.656	-0.486	0.461	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ						
9	ผู้บริหารมีการกระตุ้นครูให้เกิดการริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.284	0.737	-0.892	0.912	มาก
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	4.095	0.753	-0.612	0.472	มาก
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.977	0.856	-0.851	0.964	มาก
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.722	0.761	-0.494	0.787	มาก
รวมเฉลี่ย		4.020	0.633	-0.752	1.240	มาก
รวมเฉลี่ยด้านภาวะผู้นำ		3.977	0.584	-0.611	1.311	มาก

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรง
บันดาลใจ ($\bar{X} = 4.020$, S.D. = 0.633) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.943$, S.D. = 0.626) การ
สื่อสาร ($\bar{X} = 3.943$, S.D. = 0.656) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะ
ผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.977$, S.D. = 0.584)

และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะ

เบ้ซ้าย (หากค่า skewness > 0 แสดงว่า เบ้ขวา, skewness < 0 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ (หากค่า kurtosis > 0 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 0 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 0 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
ด้านการบริหารจัดการ

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริหารจัดการ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวางแผน						
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	3.322	0.760	-0.045	0.224	ปานกลาง
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์	3.332	1.062	0.117	-0.335	ปานกลาง
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดและวางแผนสิ่งที่จะกระทำต่างๆ ในอนาคตอย่างเป็นขั้นตอน	3.00	0.814	0.126	0.461	ปานกลาง
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน	3.108	0.844	0.844	0.394	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.167	0.749	0.254	0.418	ปานกลาง
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การควบคุม						
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	3.495	3.495	0.793	0.358	ปานกลาง
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร	3.637	3.683	0.779	0.730	มาก
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน	3.821	3.821	0.780	-0.195	มาก
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์	3.613	3.613	0.801	-0.233	มาก
รวมเฉลี่ย		3.653	0.671	-0.393	0.678	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การจัดการระบบ						
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.639	3.639	0.768	-0.387	มาก
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ	3.821	3.821	0.847	0.456	มาก
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ	3.760	3.760	0.860	0.103	มาก
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.891	3.891	0.793	1.466	มาก
รวมเฉลี่ย		3.778	0.694	-0.336	0.535	มาก
รวมเฉลี่ยด้านการบริหารจัดการ		3.501	0.602	-0.113	0.793	มาก

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร องค์ประกอบหลัก ด้านการบริหารจัดการเมื่อจำแนกเป็นราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ การจัดการระบบ ($\bar{X} = 3.778$, S.D. = 0.694) การควบคุม ($\bar{X} = 3.653$, S.D. = 0.671) และอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.167$, S.D. = 0.749) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการบริหาร จัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.503$, S.D. = 0.635)

และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะ เบ้ซ้าย (หากค่า skewness > 0 แสดงว่า เบ้ขวา, skewness < 0 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ (หากค่า kurtosis > 0 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 0 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 0 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน						
25	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มี แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	4.019	0.750	-0.397	-0.195	มาก
26	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์กรให้เป็นเป้าหมายใน การดำเนินงาน	4.089	0.872	-0.903	0.597	มาก
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบระยะเวลาในการ ปฏิบัติการที่กำหนดไว้ให้ชัดเจน	4.111	0.818	-0.738	0.299	มาก
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานใน ส่วนต่างๆ	4.031	0.779	-0.464	- 0.222	มาก
รวมเฉลี่ย		4.063	0.730	-0.614	0.041	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การวัดและการประเมินผล						
29	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บรวบรวม ข้อมูล ร่องรอย หลักฐานอย่างเป็นระบบ	4.063	0.790	-0.742	0.831	มาก
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสังเกต บันทึก และการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติ	4.028	0.752	-0.592	0.566	มาก
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเน้นประเมินทักษะการ คิดที่ซับซ้อนในการทำงาน	3.747	0.774	-0.405	0.383	มาก
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ แก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการ ปฏิบัติในสภาพจริง	4.147	0.786	-0.742	0.657	มาก
รวมเฉลี่ย		3.996	0.648	-0.589	0.809	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัด						
33	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายใน การติดตามประเมินผล	4.035	0.797	-0.559	0.308	มาก
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่มี มาตรฐานเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล	4.099	0.784	-0.738	0.799	มาก
35	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์ เหตุการณ์ล่วงหน้าได้	4.086	0.777	-0.645	0.393	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
36	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต	4.054	0.772	-0.640	0.494	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.068	0.690	-0.682	0.841	มาก
	รวมเฉลี่ยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.042	0.630	-0.563	0.653	มาก

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร องค์ประกอบหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวัดและการประเมินผล ($\bar{X} = 3.996$, S.D. = 0.648) การกำหนดตัวชี้วัด ($\bar{X} = 4.068$, S.D. = 0.690) และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.063$, S.D. = 0.730) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.042$, S.D. = 0.630)

และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (หากค่า skewness > 0 แสดงว่า เบ้ขวา, skewness < 0 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ (หากค่า kurtosis > 0 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 0 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 0 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ด้านการทำงานเป็นทีม

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
37	ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของ	4.000	0.697	-0.98	0.220	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

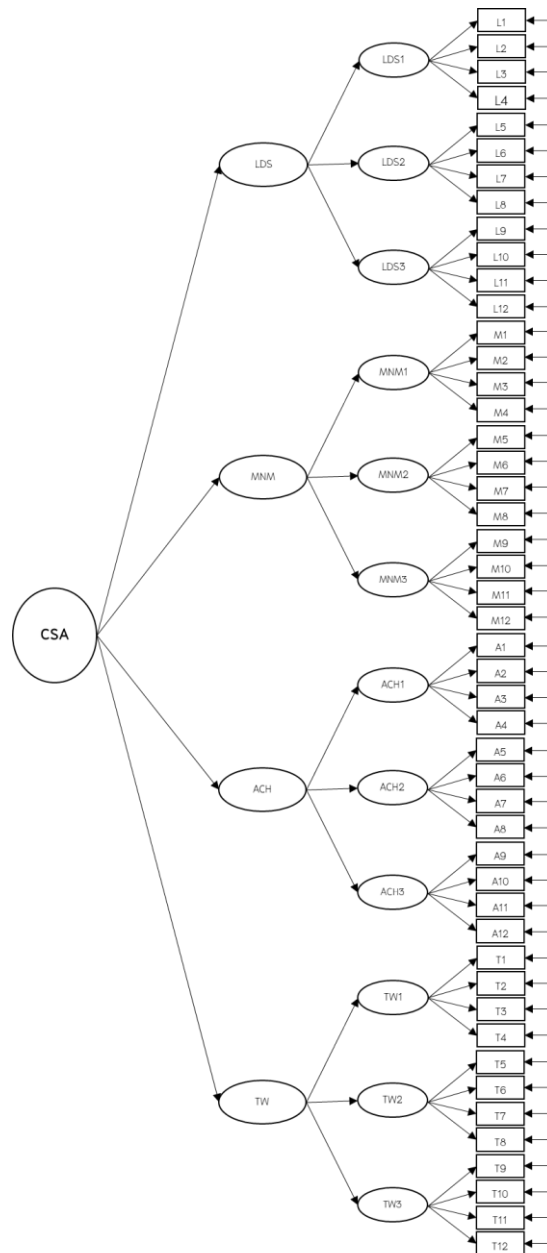
ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
	สมาชิก					
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางใน การทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.910	0.719	-0.333	0.025	มาก
39	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจน	3.920	0.681	-0.327	0.226	มาก
40	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายงานแต่ ละบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.990	0.740	-0.510	0.501	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.955	0.625	-0.378	0.172	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสารแบบเปิดกว้าง						
41	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผู้ รวมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย	3.920	0.778	-0.435	0.138	มาก
42	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสาร ระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร	3.993	0.751	-0.492	0.363	มาก
43	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดง ความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน อยู่เสมอ	4.038	0.737	-0.592	0.421	มาก
44	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อ เหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ	4.006	0.796	-0.662	0.449	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.989	0.692	-0.526	0.466	มาก
ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ						
45	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน	4.022	0.786	-0.517	0.113	มาก
46	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน	3.971	0.722	-0.419	0.436	มาก
47	ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน	3.952	0.734	-0.462	0.203	มาก
48	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสาน ความสามารถระหว่างบุคลากรในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	4.000	0.751	-0.411	-0.113	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.986	0.692	-0.526	0.466	มาก
	รวมเฉลี่ยด้านการทำงานเป็นทีม	3.977	0.612	-0.395	0.188	มาก

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร องค์ประกอบหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสารแบบเปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.989$, S.D. = 0.692) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.986$, S.D. = 0.692) และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.955$, S.D. = 0.625) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.977$, S.D. = 0.612)

และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย (หากค่า skewness > 0 แสดงว่า เบ้ขวา, skewness < 0 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ (หากค่า kurtosis > 0 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 0 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 0 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหารที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยผู้วิจัยได้นำเสนอโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร จำนวน 48 ตัวบ่งชี้ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม
ของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนคือ

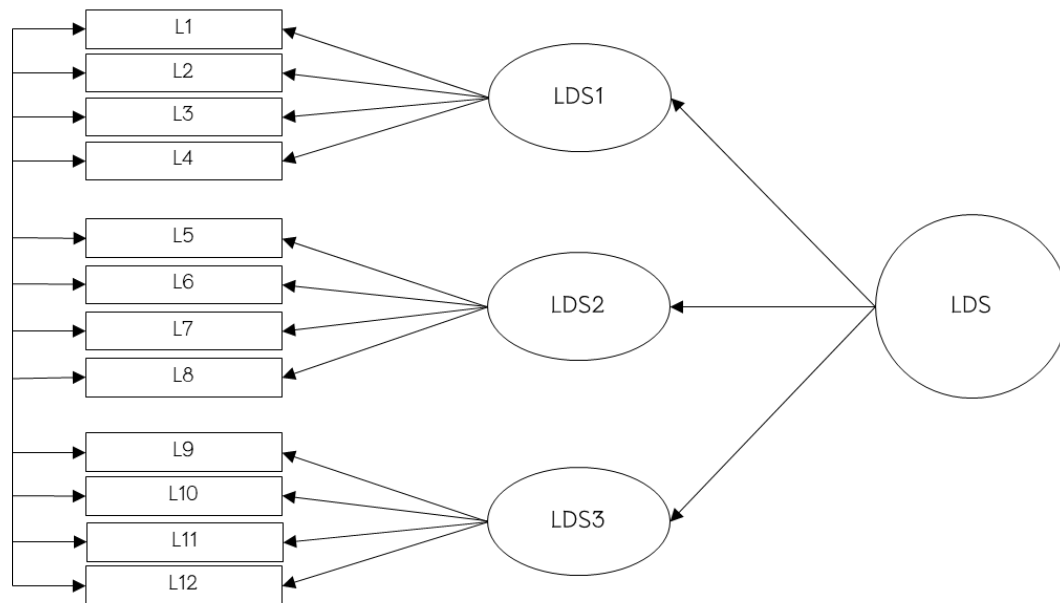
ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวลัย มาคุ้ม, 2549)

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

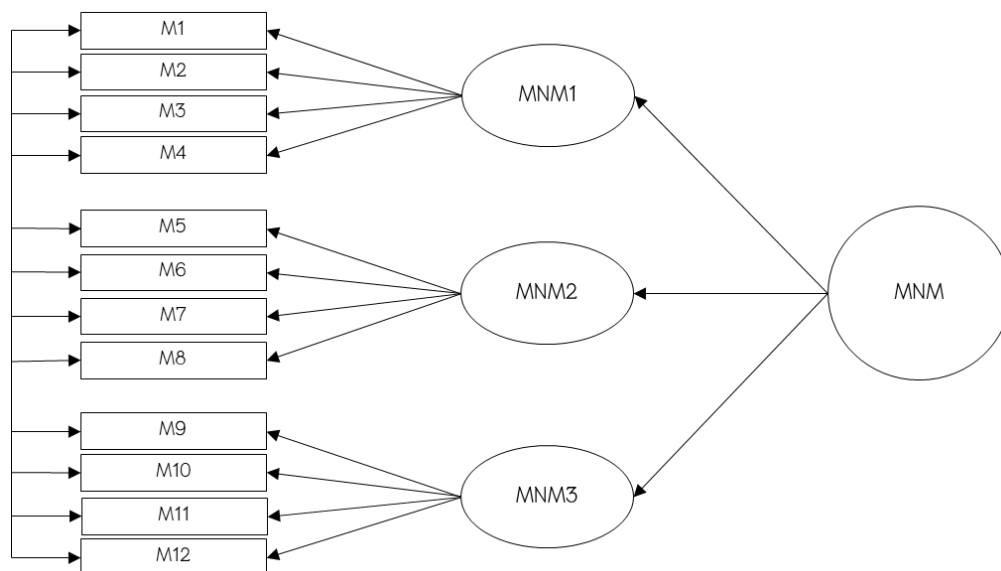
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 48 ตัวบ่งชี้ ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 4 โมเดล ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้
2. องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้
3. องค์ประกอบหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้
4. องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้

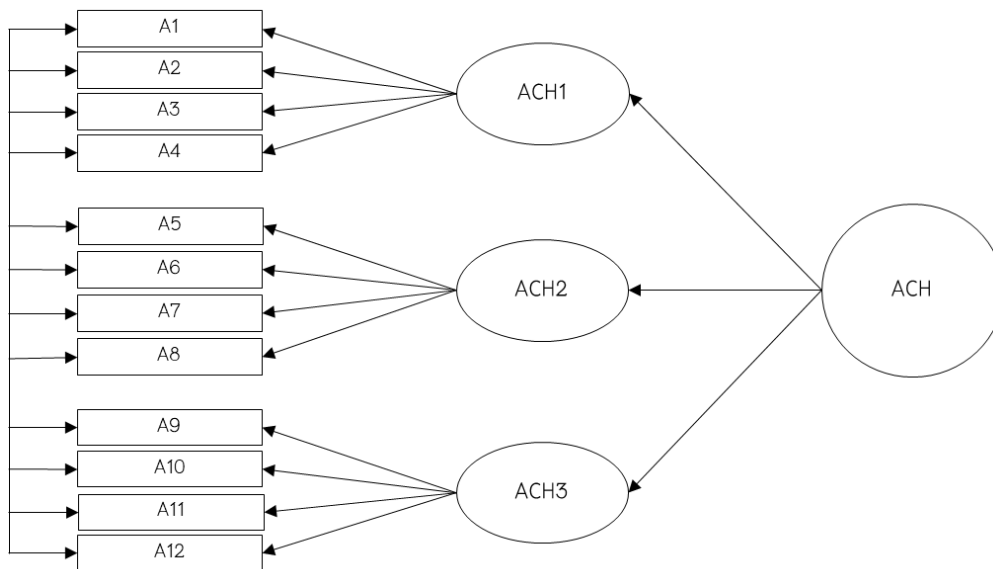
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏใน ภาพประกอบ 9 - 10



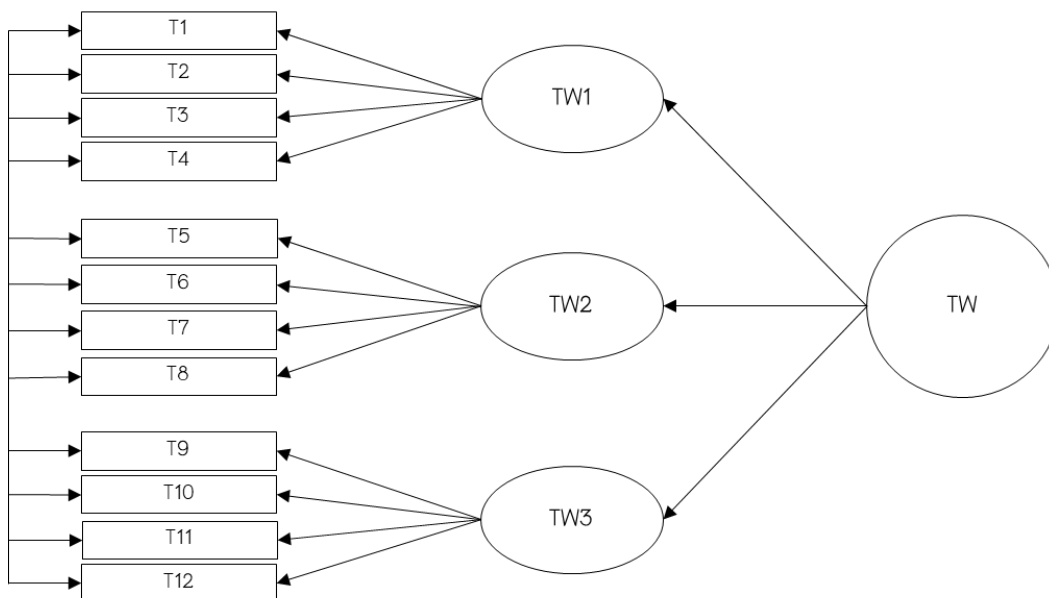
ภาพประกอบ 9 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำ



ภาพประกอบ 10 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารจัดการ



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของการมุ่งผลสัมฤทธิ์



ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร แสดงในตาราง 20 - 23

ตาราง 20 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านภาวะผู้นำ

ตัวบ่งชี้	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12
L1	1.00											
L2	.735**	1.00										
L3	.538**	.525**	1.00									
L4	.562**	.508**	.457**	1.00								
L5	.545**	.509**	.551**	.669**	1.00							
L6	.562**	.504**	.555**	.556**	.604**	1.00						
L7	.541**	.497**	.488**	.616**	.522**	.518**	1.00					
L8	.534**	.525**	.521**	.594**	.583**	.594**	.684**	1.00				
L9	.486**	.528**	.518**	.466**	.554**	.536**	.473**	.652**	1.00			
L10	.499**	.514**	.533**	.450**	.503**	.544**	.455**	.517**	.499**	1.00		
L11	.457**	.472**	.615**	.486**	.518**	.563**	.416**	.482**	.497**	.684**	1.00	
L12	.377**	.430**	.426**	.484**	.425**	.421**	.419**	.470**	.410**	.600**	.600**	1.00

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลภาวะผู้นำ (LDS) พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ภารกิจ ค่านิยม ความเชื่อและจุดหมายที่ชัดเจน (L2) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นทางการ (L1) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .735 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง (L12) และผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นทางการ (L1) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .377

ตาราง 21 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
M1	1.00											
M2	.611**	1.00										
M3	.626**	.643**	1.00									
M4	.599**	.614**	.842**	1.00								
M5	.393**	.423**	.474**	.523**	1.00							
M6	.443**	.430**	.489**	.530**	.726**	1.00						
M7	.416**	.350**	.457**	.443**	.646**	.760**	1.00					
M8	.484**	.439**	.492**	.475**	.504**	.573**	.602**	1.00				
M9	.480**	.412**	.472**	.441**	.421**	.536**	.576**	.814	1.00			
M10	.418**	.372**	.397**	.377**	.371**	.477**	.446**	.559**	.580**	1.00		
M11	.457**	3.66**	.378**	.358**	.362**	.431**	.432**	.539**	.528**	.820**	1.00	
M12	.398**	.339**	.294**	.291**	.284**	.317**	.362**	.489**	.477**	.648**	.685**	1.00

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการบริหารจัดการ (MNM) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน (M4) และผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดและวางแผนสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคตอย่างเป็นขั้นตอน (M3) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .842 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (M12) และผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ (M5) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .284

ตาราง 22 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวบ่งชี้	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
A1	1.00											
A2	.726**	1.00										
A3	.779**	.794**	1.00									
A4	.771**	.735**	.778**	1.00								
A5	.722**	.615**	.708**	.788**	1.00							
A6	.702**	.626**	.728**	.829**	.859**	1.00						
A7	.488**	.389**	.429**	.459**	.493**	.513**	1.00					
A8	.516**	.490**	.527**	.525**	.567**	.539**	.613**	1.00				
A9	.550**	.520**	.529**	.534**	.581**	.575**	.684**	.783**	1.00			
A10	.530**	.399**	.467**	.524**	.595**	.565**	.543**	.553**	5.78**	1.00		
A11	.568**	.475**	.518**	.577**	.648**	.626**	.590**	.571**	.630**	.758**	1.00	
A12	.606**	.440**	.533**	.599**	.672**	.631**	.602**	.577**	.632**	.811**	.819**	1.00

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์(ACH) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต (A12) และ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ (A11) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .819 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่มีมาตรฐานเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล (A10) และผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การให้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน (A2) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .399

ตาราง 23 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านการดำเนินงานเป็นทีม

ตัวบ่งชี้	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12
T1	1.00											
T2	.766**	1.00										
T3	.721**	.822**	1.00									
T4	.620**	.630**	.659**	1.00								
T5	.684**	.703**	.725**	.822**	1.00							
T6	.685**	.711**	.725**	.726**	.844**	1.00						
T7	.604**	.629**	.663**	.717**	.743**	.707**	1.00					
T8	.605**	.611**	.627**	.721**	.714**	.680**	.857**	1.00				
T9	.637**	.667**	.655**	.744**	.783**	.728**	.806**	.880**	1.00			
T10	.585**	.563**	.562**	.539**	.560**	.537**	.532**	.530**	.560**	1.00		
T11	.556**	.574**	.549**	.547**	.599**	.563**	.524**	.548**	.579**	.789**	1.00	
T12	.569**	.617**	.582**	.548**	.587**	.545**	.567**	.536**	.581**	.727**	.779**	1.00

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยโมเดลการทำงานเป็นทีม (TW) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (T9) และผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ (T8) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .880 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน (A10) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ (T8) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .530

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ของโรงเรียน จากตาราง 20 – 23 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser – Mayer – Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลภาวะผู้นำ โมเดลการบริหารจัดการ โมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และโมเดลการทำงานเป็นทีม แสดงใน ตาราง 24

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียน

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	p	Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy
ภาวะผู้นำ	2.270	.000	.926**
การบริหารจัดการ	2.697	.000	.884**
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.350	.000	.921**
การทำงานเป็นทีม	3.825	.000	.931**

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2.270, 2.697, 3.350, 3.825 โดยที่ทุกโมเดลมีค่าความน่าจะเป็น .000 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser – Meyer – Olkin มีค่าเท่ากับ .926, .884, .921 และ.931 ทุกตัวมีค่ามากกว่า .50 และเข้าสู่ 1 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ 48 ตัวตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล

1. โมเดลภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล ภาวะผู้นำ (LDS) แสดงใน

ตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล ภาวะผู้นำ (LDS)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
LDS1	L1	0.58** (0.04)	0.53	0.15	0.29
	L2	0.50** (0.04)	0.48	0.14	0.27
	L3	0.58** (0.04)	0.54	0.27	0.29
	L4	0.56** (0.04)	0.56	0.24	0.24
LDS2	L5	0.58** (0.04)	0.58	0.26	0.25
	L6	0.62** (0.04)	0.60	0.28	0.26
	L7	0.55** (0.04)	0.48	0.07	0.33
	L8	0.59** (0.04)	0.58	0.35	0.26
LDS3	L9	0.45** (0.04)	0.37	0.12	0.34
	L10	0.63** (0.04)	0.70	0.49	0.17
	L11	0.69** (0.04)	0.65	0.31	0.26
	L12	0.55** (0.04)	0.52	0.25	0.27

Chi - Square = 30.02 df = 35 P - value = 0.707 GFI = 0.98

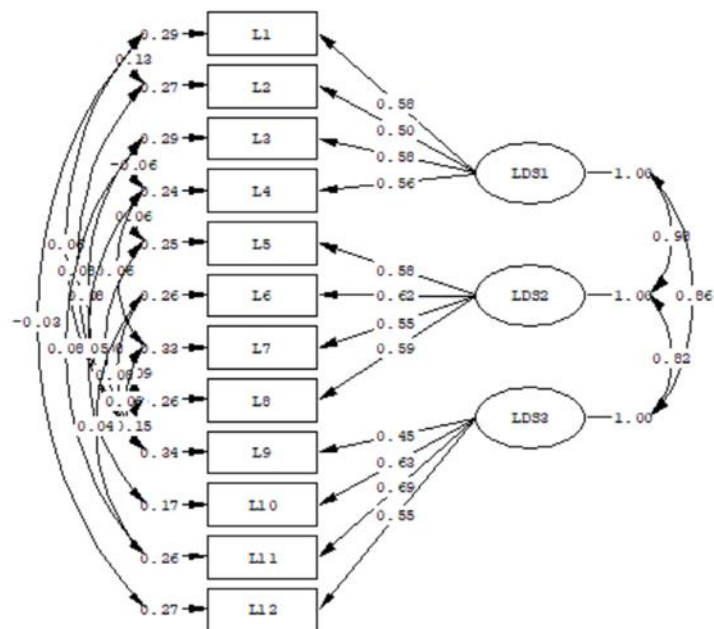
AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000** (p < .01)

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบภาวะผู้นำ

องค์ประกอบย่อย	LDS1	LDS2	LDS3
LDS1	1.00		
LDS2	0.98**	1.00	
LDS3	0.86**	0.82**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 25 และ 26 สามารถสร้างโมเดลภาวะผู้นำ ได้ดังภาพประกอบ 13



Chi-Square=30.02, df=35, P-value=0.70727, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 13 โมเดลภาวะผู้นำ

จากตาราง 25 และภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวะผู้นำ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 30.02 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 35 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.707 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df เท่ากับ .857 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 25 และภาพประกอบ 13 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.45 - 0.69 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ L1 - L4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ (LDS 1) ตัวบ่งชี้ที่ L5 - L8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการสื่อสาร (LDS 2) และตัวบ่งชี้ที่ L9 - L12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ (LDS 3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนรวมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 26 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.82 - 0.98 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลางตอนใต้ สำหรับโมเดลภาวะผู้นำ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{LDS 1} = 0.15 (L1) + 0.14 (L2) + 0.27 (L3) + 0.24 (L4)$$

$$\text{LDS 2} = 0.26 (L5) + 0.28 (L6) + 0.07 (L7) + 0.35 (L8)$$

$$\text{LDS } 3 = 0.12 (\text{L9}) + 0.49 (\text{L10}) + 0.31 (\text{L11}) + 0.25 (\text{L12})$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (b = 0.69)
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (b = 0.63)
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยมทัศนคติอย่างชัดเจนและบรรลุวัตถุประสงค์ (b = 0.62)
4. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (b = 0.59)
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (b = 0.58)
6. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร (b = 0.58)
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (b = 0.58)
8. ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน (b = 0.56)
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย (b = 0.55)
10. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง (b = 0.55)
11. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดหมาย นโยบาย แลละกลยุทธ์ (b = 0.50)
12. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (b = 0.45)

2. โมเดลการบริหารจัดการ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารจัดการ (MNM) ดัชนีเสถียรในตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารจัดการ
(MNM)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
MNM1	M1	0.59**(0.04)	0.60	0.35	0.23
	M2	0.82**(0.06)	0.59	0.24	0.46
	M3	0.67**(0.04)	0.68	0.33	0.21
	M4	0.66**(0.04)	0.62	0.17	0.27
MNM2	M5	0.62**(0.04)	0.62	0.11	0.24
	M6	0.71**(0.04)	0.84	0.68	0.10
	M7	0.65**(0.04)	0.68	0.13	0.19
	M8	0.81**(0.06)	1.03	1.71	-0.02
MNM3	M9	0.60**(0.04)	0.62	0.42	0.22
	M10	0.60**(0.04)	0.51	0.19	0.35
	M11	0.58**(0.05)	0.46	0.11	0.40
	M12	0.46**(0.05)	0.34	0.09	0.41

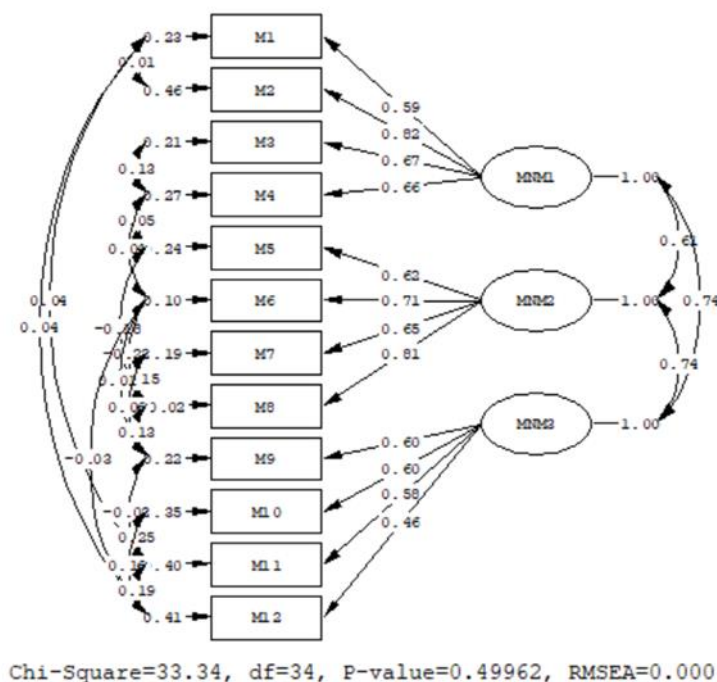
Chi - Square = 33.34 df = 34 P - value = 0.49962 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000** (p < .01)

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบการบริหารจัดการ

องค์ประกอบย่อย	MNM1	MNM2	MNM3
MNM1	1.00		
MNM2	0.61**	1.00	
MNM3	0.74**	0.74**	1.00

จากตาราง 27 และ 28 สามารถสร้างโมเดลการบริหารจัดการได้ดัง
ภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลการบริหารจัดการ

จากตาราง 27 และภาพประกอบ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการบริหารจัดการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 33.34 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 34 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.499 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df เท่ากับ .980 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 27 และภาพประกอบ 14 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.46-0.82ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้

เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ M1 – M14 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการวางแผน (MNM 1) ตัวบ่งชี้ที่ M5 – M8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการควบคุม (MNM 2) และตัวบ่งชี้ที่ M9 – M12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการจัดระบบ (MNM 3) นอกจากนี้จะพิจารณาว่าน้ำหนักขององค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 28 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.61 – 0.74 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ต่อไปสำหรับโมเดลการบริหารจัดการ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{MNM 1} = 0.35 (M1) + 0.24 (M2) + 0.33 (M3) + 0.17 (M4)$$

$$\text{MNM 2} = 0.11 (M5) + 0.68 (M6) + 0.13 (M7) + 1.71 (M8)$$

$$\text{MNM 3} = 0.42 (M9) + 0.19 (M10) + 0.11 (M11) + 0.09 (M12)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การบริหารจัดการ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ ($b = 0.82$)
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์ ($b = 0.81$)
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์การ ($b = 0.71$)

4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดและวางแผนสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ใน
ขนาดตัวอย่างเป็นขั้นตอน (b = 0.67)
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้า
ด้วยกัน (b = 0.66)
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน
(b = 0.65)
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารใน
การตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ (b = 0.62)
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
(b = 0.60)
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดัน
ให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ (b = 0.60)
10. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและ
วิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (b = 0.59)
11. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยยึดถือความพึงพอใจใน
การให้บริการต่อผู้รับบริการ (b = 0.58)
12. ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่าง
ต่อเนื่อง (b = 0.46)

3. โมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AHC)

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (AHC)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
ACH1	A1	0.67**(0.03)	0.79	0.43	0.12
	A2	0.67**(0.04)	0.60	0.01	0.30
	A3	0.71**(0.04)	0.76	0.34	0.16
	A4	0.68**(0.04)	0.77	0.37	0.14
ACH2	A5	0.68**(0.04)	0.74	0.26	0.16
	A6	0.63**(0.04)	0.70	0.15	0.17
	A7	0.45**(0.04)	0.34	-0.07	0.39
	A8	0.54**(0.04)	0.47	0.12	0.33
ACH3	A9	0.59**(0.04)	0.56	0.37	0.27
	A10	0.57**(0.04)	0.54	0.08	0.28
	A11	0.62**(0.04)	0.64	0.23	0.22
	A12	0.63**(0.04)	0.67	0.31	0.20

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

Chi - Square = 28.96 df = 29 P - value = 0.467 GFI = 0.98

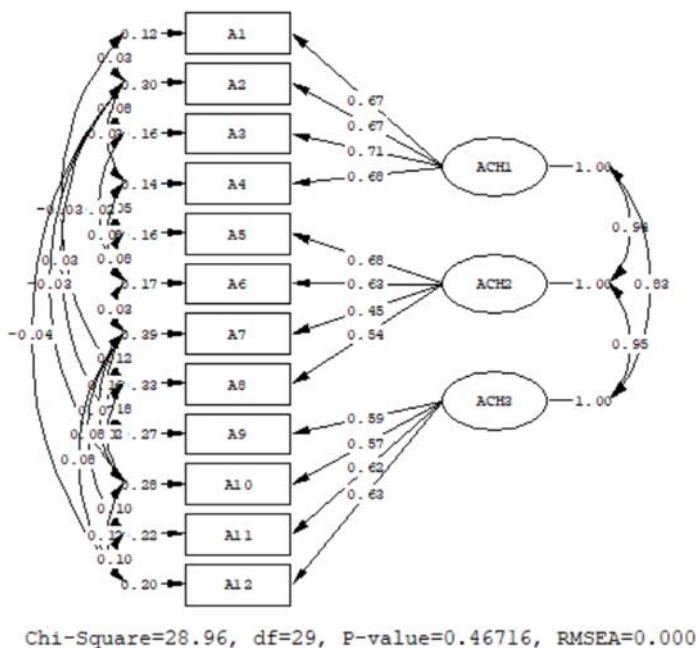
AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000** ($p < .01$)

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์ประกอบย่อย	ATMO	ATMO	ATMO
ACH1	1.00		
ACH2	0.94**	1.00	
ACH3	0.83**	0.95**	1.00

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

จากตาราง 29 และ 30 สามารถสร้างโมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์
ได้ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 โมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากตาราง 29 และภาพประกอบ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมุ่งผลสัมฤทธิ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 28.96 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.467 ไม่นับนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df มีค่าได้ประมาณ 0.974 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 29 และภาพประกอบ 15 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.45 - 0.71

ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ A1 – A4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมายที่ชัด (ACH 1) ตัวบ่งชี้ที่ A5 – A8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการวัดและการประเมินผล (ACH 2) ตัวบ่งชี้ที่ A9 – A12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการกำหนดตัวชี้วัด (ACH 3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนรวมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 30 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการมุ่งสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.83 – 0.95 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลางตอนใต้ สำหรับโมเดลการมุ่งสัมฤทธิ์ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{ACH } 1 = 0.43 (A1) + 0.01 (A2) + 0.34 (A3) + 0.37 (A4)$$

$$\text{ACH } 2 = 0.26 (A5) + 0.15 (A6) - 0.07 (A7) + 0.12 (A8)$$

$$\text{ACH } 3 = 0.37 (A9) + 0.08 (A10) + 0.23 (A11) + 0.31 (A12)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การมุ่งสัมฤทธิ์ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติการที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน (b = 0.71)
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ (b = 0.68)
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานอย่างเป็นระบบ (b = 0.68)

4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
(b = 0.67)
5. ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์กรให้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน (b = 0.67)
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งทีบุคคลในองค์กรปฏิบัติ (b = 0.63)
7. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต
(b = 0.63)
8. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ (b = 0.62)
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายในการติดตามประเมินผล
(b = 0.59)
10. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่มีมาตรฐานเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล (b = 0.57)
11. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง (b = 0.54)
12. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน
(b = 0.45)

4. โมเดลการการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม (TW) ดังนำเสนอในตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม (TW)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
TW1	T1	0.53**(0.03)	0.57	0.05	0.21
	T2	0.56**(0.03)	0.61	0.04	0.20
	T3	0.54**(0.03)	0.63	0.08	0.17
	T4	0.61**(0.03)	0.69	0.06	0.17
TW2	T5	0.69**(0.04)	0.79	0.16	0.13
	T6	0.65**(0.03)	0.75	0.24	0.14
	T7	0.60**(0.03)	0.767	0.17	0.18
	T8	0.64**(0.04)	0.64	0.00	0.23
TW3	T9	0.67**(0.04)	0.72	0.24	0.17
	T10	0.47**(0.04)	0.43	0.02	0.30
	T11	0.50**(0.04)	0.46	0.08	0.29
	T12	0.51**(0.04)	0.46	0.05	0.30

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

Chi - Square = 35.25 df = 36 P - value = 0.504 GFI = 0.98

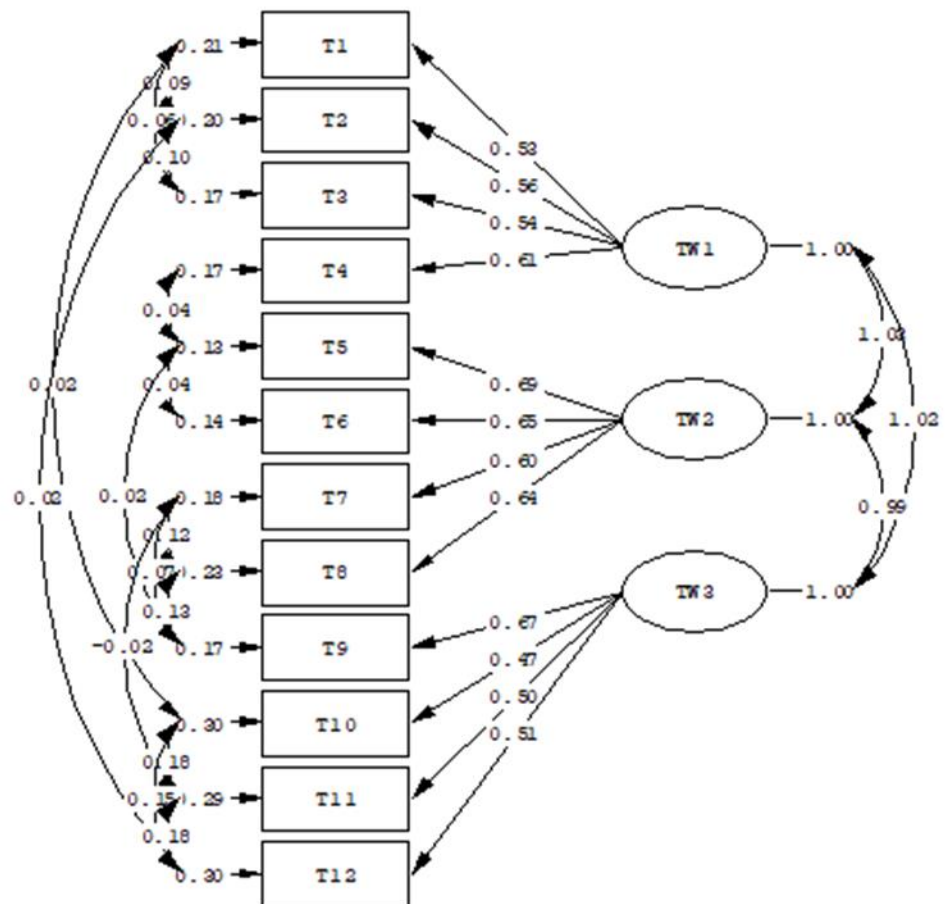
AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000** ($p < .01$)

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวในองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบย่อย	TW1	TW2	TW3
TW1	1.00		
TW2	1.03**	1.00	
TW3	1.02**	0.99**	1.00

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

จากตาราง 31 และ 32 สามารถสร้างโมเดลการทำงานเป็นทีม ได้ดัง
ภาพประกอบ 16



Chi-Square=35.25, df=36, P-value=0.50418, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 16 โมเดลการทำงานเป็นทีม

จากตาราง 31 และภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 35.25 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 36 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.504 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df มีค่าได้ประมาณ .979

ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 31 และภาพประกอบ 16 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.47 – 0.69 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ T1 – L4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (TW 1) ตัวบ่งชี้ที่ T5 – T8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการสื่อสารแบบเปิดกว้าง (TW 2) ตัวบ่งชี้ที่ T9 – T12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (TW 3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 32 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลองค์การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.99 – 1.03 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครต่อไป สำหรับโมเดลการทำงานเป็นทีมได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$TW \ 1 = 0.05 (T1) + 0.04 (T2) + 0.08 (T3) + 0.06 (T4)$$

$$TW \ 2 = 0.16 (T5) + 0.24 (T6) + 0.17 (T7) + 0.00 (T8)$$

$$TW \ 3 = 0.24 (T9) + 0.02 (T10) + 0.08 (T11) + 0.05 (T12)$$

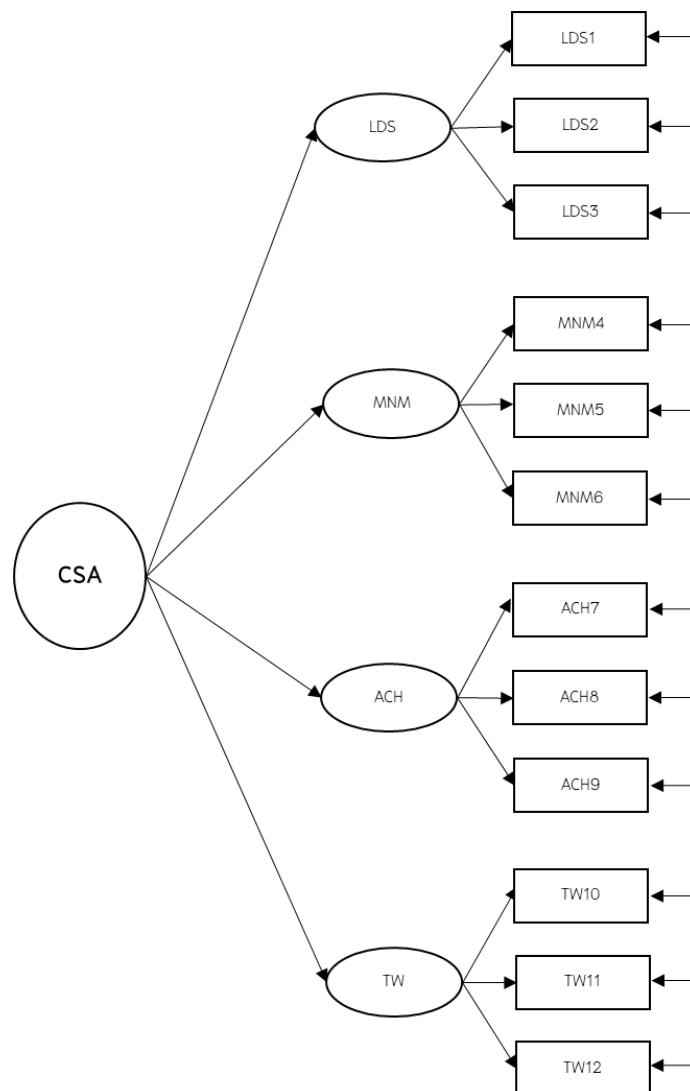
จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (b = 0.69)
2. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (b = 0.67)
3. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร (b = 0.65)
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ (b = 0.64)
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายงานแต่ละบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (b = 0.61)
6. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ (b = 0.60)
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (b = 0.56)
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (b = 0.54)
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก (b = 0.53)
10. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความสามารถระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (b = 0.51)
11. ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน (b = 0.50)
12. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน (b = 0.47)

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำ (LDS) การบริหารจัดการ (MNM) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH) และการทำงานเป็นทีม (TW) ที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองสามารถแสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองตัวสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 12 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตาราง 33

ตาราง 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ตัวบ่งชี้	LDS1	LDS2	LDS3	MNM4	MNM5	MNM6	ACH7	ACH8	AHC9	TW10	TW11	TW12
LDS1	1.00											
LDS2	.089**	1.00										
LDS3	.729**	.734**	1.00									
MNM4	.417**	.438**	.408**	1.00								
MNM5	.565**	.579**	.559**	.616**	1.00							
MNM6	.642**	.649**	.688**	.530**	.639**	1.00						
AHC7	.612**	.614**	.675**	.450**	.532**	6.78**	1.00					
AHC8	.743**	.719**	.775**	.411**	.570**	.756**	.738**	1.00				
AHC9	.740**	.733**	.732**	.360**	.559**	.755**	.651**	.831**	1.00			
TW10	.745**	.760**	.649**	.396**	.562**	.677**	.609**	.738**	.774**	1.00		
TW11	.714**	.714**	.698**	.373**	.537**	.733**	.652**	.792**	.804**	.860**	1.00	
TW12	.696**	.742**	.679**	.408**	.600**	.674**	.625**	.708**	.701**	.780**	.789**	1.00

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

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ การสื่อสารแบบเปิดกว้าง (TW11) และ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (TW10)คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .860 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือการกำหนดตัวชี้วัด (ACH9) และการวางแผน (MNM4) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .360 และพบว่าทุกคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสม ดังแสดงในตาราง 34

ตาราง 34 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	P	Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	3.637	.000	.947**

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

จากตาราง 34 พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3.637 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ($p < .01$) ส่วนค่า KMO หรือ Kaiser –Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ .947 ซึ่งมากกว่า .50 ดังนั้น จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏในตาราง 35 และภาพประกอบ

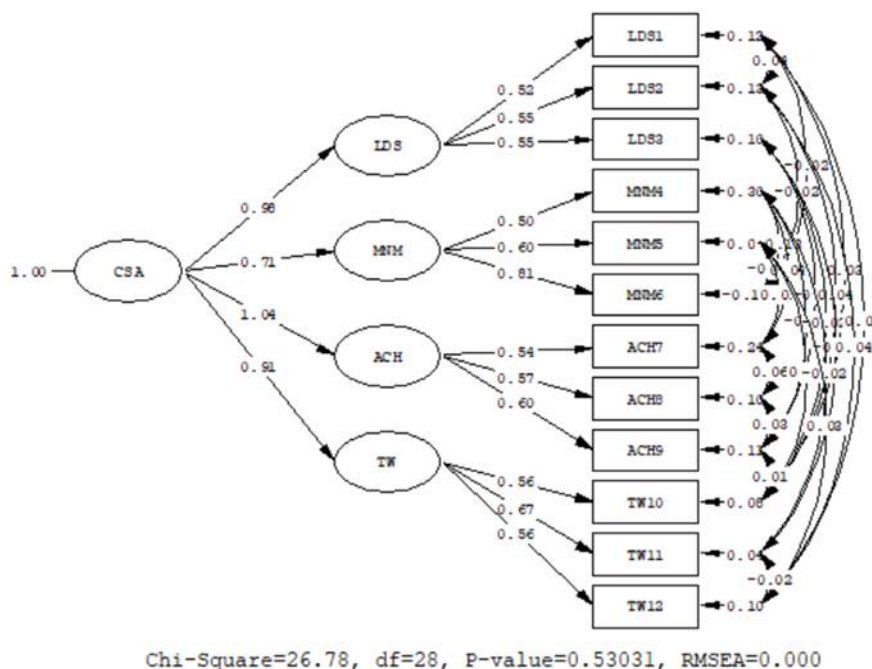
ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ(FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
อันดับแรก				
LDS1	0.52**	0.70	0.21	0.12
LDS2	0.55**(0.02)	0.70	0.21	0.13
LDS3	0.55**(0.03)	0.76	0.38	0.10
MNM4	0.50**(0.03)	0.45	-0.13	0.30
MNM5	0.60**(0.06)	0.81	0.71	0.08
MNM6	0.81**(0.08)	1.37	2.38	-0.18
ACH7	0.54**	0.56	0.01	0.24
ACH8	0.57**(0.03)	0.76	0.00	0.10
ACH9	0.60**(0.04)	0.77	0.09	0.11
TW10	0.56**	0.80	0.32	0.08
TW11	0.67**(0.03)	0.92	0.78	0.04
TW12	0.56**(0.03)	0.76	0.38	0.10
อันดับสอง				
LDS	0.98**(0.06)	0.95	-	-
MNM	0.71**(0.08)	0.51	-	-
ACH	1.04**(0.07)	1.07	-	-
TW	0.91**(0.05)	0.83	-	-

Chi - Square = 26.78 df = 28 P - value = 0.530 GFI = 0.99

AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000 ** (p < .01)

จากตาราง 34 และ 35 สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 โมเดลสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

จากตาราง 34 และภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 26.78 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 28 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - value) เท่ากับ 0.530 ไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df เท่ากับ 0.956 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 34 และภาพประกอบ 18 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 12 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.50 – 0.81 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 ภาวะผู้นำ (LDS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 การทำงานเป็นทีม (TW) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และการบริหารจัดการ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่ง เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์ (2554, อ้างถึงใน โกศิษฎ์ เบลรินทร์, 2552, หน้า 243) กล่าวว่าค่าทั้งสองนี้ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน ดังนั้น จึงสามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ดังนี้

$$CSA = 0.98(LDS) + 0.71(MNM) + 1.04(ACH) + 0.91(TW)$$

3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาตัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ (Taccq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549) ดังแสดงในตาราง 36

ตาราง 36 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	
ภาวะผู้นำ (LDS)	0.98**(0.06)	การมีวิสัยทัศน์ (LDS1)	0.52**	L1	0.58**(0.04)	
				L2	0.50**(0.04)	
				L3	0.58**(0.04)	
				L4	0.56**(0.04)	
		การสื่อสาร (LDS2)	0.55**(0.02)		L5	0.58**(0.04)
					L6	0.62**(0.04)
					L7	0.55**(0.04)
					L8	0.59**(0.04)
		การสร้างแรงบันดาลใจ บัณฑิตใจ (LDS3)	0.55**(0.03)		L9	0.45**(0.04)
					L10	0.63**(0.04)
					L11	0.69**(0.04)
					L12	0.55**(0.04)
การบริหารจัดการ (MNM)	0.71**(0.08)	การวางแผน (MNM4)	0.50**	M1	0.59**(0.04)	
				M2	0.82**(0.06)	
				M3	0.67**(0.04)	
				M4	0.66**(0.04)	
		การควบคุม (MNM5)	0.60**(0.06)		M5	0.62**(0.04)
					M6	0.71**(0.04)
					M7	0.65**(0.04)
					M8	0.81**(0.06)
		การจัดระบบ (MNM6)	0.81**(0.08)		M9	0.60**(0.04)
					M10	0.60**(0.04)
					M11	0.58**(0.05)
					M12	0.46**(0.05)

ตาราง 36 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH)	1.04**(0.07)	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (ACH7)	0.54**(0.03)	A1	0.67**(0.03)	
				A2	0.67**(0.04)	
				A3	0.71**(0.04)	
				A4	0.68**(0.04)	
		การวัดและประเมินผล (ACH8)	0.57**(0.03)		A5	0.68**(0.04)
					A6	0.63**(0.04)
					A7	0.45**(0.04)
					A8	0.54**(0.04)
		การกำหนดตัวชี้วัด (ACH9)	0.60**(0.04)		A9	0.59**(0.04)
					A10	0.57**(0.04)
					A11	0.62**(0.04)
					A12	0.63**(0.04)
การทำงานเป็นทีม (TW)	0.91**(0.05)	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (TW10)	0.56**	T1	0.53**(0.03)	
				T2	0.56**(0.03)	
				T3	0.54**(0.03)	
				T4	0.61**(0.03)	
		การสื่อสารแบบเปิดกว้าง (TW11)	0.67**(0.03)		T5	0.69**(0.04)
					T6	0.65**(0.03)
					T7	0.60**(0.03)
					T8	0.64**(0.04)
		การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (TW12)	0.56**(0.03)		T9	0.67**(0.04)
					T10	0.47**(0.04)
					T11	0.50**(0.04)
					T12	0.51**(0.04)

จากตาราง 36 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.71 – 1.04 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

ไปหาน้อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 ภาวะผู้นำ (LDS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 การทำงานเป็นทีม (TW) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และการบริหารจัดการ (MNM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 ตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยทั้ง 12 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ทั้ง 48 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.45 – 0.82 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

**ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร**

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับ	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย		ระดับความ เหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
1	คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง	4.40	0.89	มาก
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้	4.40	0.89	มาก
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.40	0.55	มาก
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
5	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.20	0.84	มาก
6	แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.40	0.89	มาก
7	แบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	4.40	0.89	มาก
8	แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน นำไปวัดได้ถูกต้อง	4.60	0.89	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.45	0.18	มาก

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า คุณภาพการใช้คู่มือตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปน้อยดังนี้ ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน นำไปวัดได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) แบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และนิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.89)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,033 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ปีการศึกษา 2564 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน และครูผู้สอน จำนวน 264 คน รวมทั้งสิ้น 313 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคอร์ท

สมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมลิสเรล (Lisrel for Windows)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ในครั้งนี้ผลจากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหาร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร พบว่าได้องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 48 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การบริหารจัดการ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และการทำงานเป็นทีม 12 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสาร เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมี จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.2 องค์ประกอบหลัก ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดระบบ การควบคุม และการวางแผน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมี จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.3 องค์ประกอบหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวัดและการประเมินผล การกำหนดตัวชี้วัด และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมี จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.4 องค์ประกอบหลัก ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสื่อสารแบบเปิดกว้าง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมี จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปตามขั้นตอนการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์การสร้างสเกลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 48 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

สรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 48 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

3.2 การวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 26.78 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 28 เมื่อพิจารณาค่า χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 0.956 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 563.73 ($\chi^2 - \text{square} = 26.78$ $df = 28$ ค่า $P = 0.530$ ค่า $GFI = 0.98$ ค่า $AGFI = 0.96$ ค่า $RMSEA = 0.000$ $CN = 563.73$)

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 48 ตัวบ่งชี้พบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.50 – 0.81 จึงสรุปว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า คุณภาพการใช้คู่มือตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปน้อยดังนี้ ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน นำไปวัดได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.89) คำชี้แจงมีความชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) แบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) และนิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.89)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตอาหาร ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตอาหาร พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) การทำงานเป็นทีม ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้ มาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน และพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการ ดังนี้ อู๋หยั กักตีประยูรวงศ์ (2556, หน้า 4) พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานโรงเรียนในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การทำงานเป็นทีม 4) การยึด

มั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 6) วิสัยทัศน์ 7) ภาวะผู้นำ 8) การสื่อสารและการจูงใจ 9) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 10) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสอดคล้องกับ ปฐมสุข สีลาดเลา (2552, หน้า 25) ได้สรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำ 2) องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์ 3) องค์ประกอบด้านการสื่อสาร 4) องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม 5) องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคลากร 6) องค์ประกอบด้านการตัดสินใจ 7) องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสิฎฐารัฐาร์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 5) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับอนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 46) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล พลายทับทิม (2560, หน้า 31) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบคือ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน โดยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตฯ ถึงผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยทุกตัวมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วผู้วิจัยทำสอบถามถึงผู้บริหารและ

ครูเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .987 จึงถือว่า ตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังกล่าวจนได้ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ Nardo, et al. (2005); Blank (1993); Burstein, Oakes, and Guiton. (1992); Johnstone. (1981) อ้างอิงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, (2551) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบหลักสมรรถนะของผู้บริหารทั้ง 4 องค์ประกอบหลักจึงประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ทั้ง 48 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ได้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.04 ภาวะผู้นำ (LDS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 การทำงานเป็นทีม (TW) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และการบริหารจัดการ (MNM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดา แดงเงิน

(2555, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์คือการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตและผลลัพธ์ เทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวชี้วัดการดำเนินการเป็นเครื่องมือในการวัดผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับขงยุทธ ทรัพย์เจริญ (2555, หน้า 49) ให้ความเห็นว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ มาคุ่ม (2558, หน้า 20) ที่ได้พูดถึง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็น การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการ ดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการ (Key Performance Indicators-KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดย อาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มต่างๆ (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งเป็นการบริหารที่มุ่ง ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและการบริหารการใช้ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด (Economy) มี ประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง นอกจากนี้วรรณ สกุศลวิวรรธน์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือการบริหารที่ใช้ความสำคัญต่อผล การดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัย นำเข้า กระบวนการ ผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้ วัดผลการ ดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมี ส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร สอดคล้องกับ ลัดดา ทองโคตร (2554, หน้า 22) ที่กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรฐานและคุณภาพงานที่กำหนด และหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด ซึ่ง ชัยนา ถ้าพลอย (2554, หน้า 22) ก็ได้กล่าวไว้ว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการบริหารที่

มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์เป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลสัมฤทธิ์เพียงใด พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเป้าหมายที่กำหนดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญต่อความประหยัด คือการใช้ต้นทุนหรือทรัพยากร การผลิตอย่างเหมาะสมและมีความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ทวิสันต์ วิชัยวงษ์ และ สัจญญา เคนาภูมิ (2562, หน้า 38) ยังได้กล่าวว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิต และผลลัพธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสมาชิกขององค์การ และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ และประกอบ ดงยะมาศ, เกียรติศักดิ์ แก้วนาค, พิชัยรัฐ หมั่นดวง (2562, หน้า 28) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า เป็นการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยมีระบบการประเมินผลที่อาศัยตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม

3.2 ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 48 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 48 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวบ่งชี้ ที่พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 48 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (สุภมาส อังคุชิตี สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญ ภาณุวัฒน์, 2551) มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบไปด้วย 3

องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

3.2.1.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (0.58) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร (0.58) ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน (0.56) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดหมายนโยบาย และกลยุทธ์ (0.50) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลสุ เดชะรินทร์ (2556); อนุพงศ์ อวิรุทธ (2556); เตือนเพ็ญ ทองน่วม (2560); ชลิตา ลีนจี, สุภาพร บุญเยี่ยม, และกนกมณี หอมแก้ว (2563); รจนา บุญลพ และกาญจนา ภัทรารัตน์ (2563)

3.2.1.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการสื่อสาร ผลการวิจัย

พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยมทัศนคติ (0.62) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (0.59) ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ (0.58) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย (0.55) ทั้งนี้เนื่องจากการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กรเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรในทุกส่วนงานในองค์กร สร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา โพธิพิธ (2556); แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559); จันจิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์ (2556); ศรัญญา พิลามา (2557); อธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2562)

3.2.1.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (0.69) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความ

พยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (0.63) ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง (0.55) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (0.45) ทั้งนี้ การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์การ ใฝ่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตี สวอินทร์ และคณะ (2562); ดุษฎี โยเหลา, วิไลลักษณ์ ลังกา, ศรัณย์ พิมพ์ทอง และนริสรา พึ่งโพธิ์สภ (2556); ขนิษฐา ก้อนเพชร (2559); วิรัช สงวนวงศ์วาน (2554); ธนัญญา ประจงใจ (2557)

3.2.2 องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

3.2.2.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการวางแผน ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ (0.82) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคตอย่างเป็นขั้นตอน (0.67) ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน (0.66) ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (0.59) ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการวางแผน ทำให้กระบวนการการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ การคิดและการตัดสินใจนำมาซึ่งทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ช่วยในการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคต รวมทั้งแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิษฐชัย กาญจนามัย (2556, หน้า 55) กล่าวว่า การวางแผน เป็นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ สำหรับช่วงเวลาข้างหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2556, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน(planning) คือกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย (Goals)ขององค์กร และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้การดำเนินงานด้าน

ต่างๆ ขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่น และเข้าถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ สัญญา เคณฑาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โภคสกลิตติอัมพร (2560, หน้า 389) ได้กล่าวว่า การวางแผน เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานโดยการเลือกใช้ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเนียร จิรวโร (2563, หน้า 3) กล่าวว่า การวางแผนคือการกำหนดพันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และแผนงาน (Plans) เพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ประสงค์ กระบวนการวางแผนจึงประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดแผนงานนอกจากนี้ อภิภิญญา นานา (2560, หน้า 681) ก็ยังกล่าวว่าการวางแผน เป็นวิธีการตัดสินใจล่วงหน้า เพื่ออนาคตขององค์การซึ่งเป็นหน้าที่ของการจัดการในทางเลือกว่าจะให้ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร มีขั้นตอนดำเนินการการใช้ทรัพยากร การบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

3.2.2.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการควบคุม ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์ (0.81) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์การ (0.71) ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน (0.65) ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ (0.62) ทั้งนี้ การควบคุมยังเป็นวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่า มีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ หากการปฏิบัติงานไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งมีความคาดเคลื่อนหรือมีความจำเป็นที่จะปรับเปลี่ยนแก้ไข ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นิติยรรตี ใจอาษา, 2555 ,หน้า 7) ซึ่งสอดคล้อง มัลลิกา ต้นสอน (2554, หน้า 215) ที่กล่าวว่า การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้วทำการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหาแก้ไข และปรับปรุงให้

ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมานชัย กิจวิจารณ์ (2563, หน้า 57) การควบคุม (controlling) เป็นการกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร นอกจากนี้ วรรณัญญ์ ฝ่องธรรม, นภาพรณ ยอดสิน และ พิษญาภา ยืนยาว (2561, หน้า 255) กล่าวว่า การควบคุม คือ นโยบายและมาตรการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษานำมาใช้ในกิจกรรมควบคุม ได้แก่ การกำหนดนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน การสอบทานโดยผู้บริหาร การควบคุมการประมวลผลข้อมูล การอนุมัติการดูแลและป้องกันทรัพย์สิน การแบ่งแยกหน้าที่ และการจัดทำเอกสารหลักฐาน เพื่อป้องกันหรือควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3.2.2.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการจัดระบบบริหาร

ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (0.60) ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุ (0.60) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผล การปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ (0.58) ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (0.46) ทั้งนี้ เนื่องจาก การจัดระบบบริหาร คือ การดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยองค์การดำเนินกิจการที่พึงปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยวางระบบการทำงานอย่างเป็นทางการ และหัวใจสำคัญของระบบบริหารที่มีคุณสมบัติเหนือกว่าองค์การรูปแบบอื่นในแง่ของความสามารถและความต่อเนื่องของการทำงาน (สถาพร วิชัยรัมย์, 2563, หน้า 178) สอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ มวงกล้า, มณชูดา สุพรจักร, สาวินี รอดสิน, และอุทัย ละซั้ว (2563, หน้า 13) ซึ่งกล่าวว่า การจัดระบบบริหาร หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบ พัฒนารูปแบบการพัฒนาสังคมดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบททางการบริหาร รวมถึงการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน เป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 5) กล่าวว่า การจัดระบบบริหาร คือ กิจกรรมทั้งหมดที่จำเป็นต่อการธำรงรักษาและดำเนินการภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่าง

เป็นระบบ นอกจากนี้ ประภาพร โสภารักษ์ (2554, หน้า 5) ยังกล่าวว่าการจัดระบบบริหาร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

3.2.3 องค์ประกอบหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

3.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติการที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน (0.71) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ (0.68) ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (0.67) ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน (0.67) ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนดเป้าหมายเป็นการแปรรูปภารกิจให้อยู่ในรูปของจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และเฉพาะเจาะจง โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ (Measurable) การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและเป็นรูปธรรมจะมีประโยชน์คือทำให้ผู้บริหารถูกผลักดันให้ดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและสามารถใช้เป้าหมายในการประเมินผลงานปกติเป้าหมายถูกกำหนดขึ้นโดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในแต่ละด้าน สอดคล้องกับ ที่ได้กล่าววาทอนพัฒนา เหมือนเผ่าพงษ์ (2563, หน้า 15) กล่าวว่าการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่ได้มาจากพันธกิจและค่านิยมของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น จากนั้นจึงนำเอามาแปลความหมาย ดีความ และ ขยายความออกมา เพื่อกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ดังนั้นการตั้งเป้าหมายกระทำได้หลายแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิฆัมพร วาสิทธิ์ (2561); สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์ (2561)

3.2.3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการวัดผลและการประเมินผลผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอยหลักฐาน (0.68) ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจาก

ผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติ (0.63) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง (0.54) ผู้บริหารโรงเรียนมีการเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน (0.45) ทั้งนี้เนื่องจาก การวัดและประเมินผล (Assessment) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1, 2563, หน้า 16) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิชนะ เกิดพงษ์ (2554); ถวิล อรัญเวศ (2560); วลีส สัตยาศัย (2563); นรรัชต์ ผันเชียร (2562)

3.2.3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดตัวชี้วัด

ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ (0.62) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายในการติดตามประเมินผล (0.59) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล (0.57) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง (0.54) ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนดตัวชี้วัด เป็นการกำหนดดัชนีที่ใช้ในการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุแต่ละเป้าหมาย ซึ่งจะต้องสามารถวัดผลและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 11) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2559, หน้า 7) ที่กล่าวว่า การกำหนดตัวชี้วัด คือการกำหนดเป้าหมายจากการรวบรวมข้อมูล หรือผลที่ปรากฏซึ่งรวบรวมมาจากตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ มีความเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ตัดสินและมาตรฐาน โดยตัวชี้วัดสามารถบ่งชี้สถานการณ์ หรือสะท้อนผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมในโครงการ รวมถึงการวัดผลการทำงานของหน่วยงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร นิรันดราพันธ์ (2556)

3.2.4 องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

3.2.4.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้

โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก (0.53) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (0.56) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน (0.54) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (0.61) ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน มีแนวทางปฏิบัติเพื่อที่จะนำไปสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารแบบส่วนร่วม ไพรซ์ ทับทิม (2563, หน้า 455) ซึ่งสอดคล้องกับ สมรรถพงศ์ ขจรมณี (2559, หน้า 54) ที่กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เป็นคุณลักษณะของบุคคลากรที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการทำงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ วางแผนไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่กำหนดไว้ มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้กับผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติได้ และวารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2554, หน้า 25) ก็ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มสอดคล้องกับองค์การ มักนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุว้างพงษ์ สุขทนารักษ์ (2563, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับองค์การร่วมกัน โดยจะต้องกำหนดเป้าหมายที่องค์กรสามารถยอมรับได้ ซึ่งพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือเป้าหมายขององค์กร

3.2.4.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการสื่อสารแบบเปิดกว้าง ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (0.69) ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร (0.65) ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ (0.60) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ (0.64) ทั้งนี้เนื่องจาก การสื่อสารแบบเปิดกว้าง เป็นการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อสารความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารกันและกัน

การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ (สุธาสิณี อาภาศิริกุล, 2562, หน้า 5) ซึ่งสอดคล้องกับ สามารถ อัยกร (2558, หน้า 12) ที่กล่าวว่าการสื่อสารแบบเปิดกว้าง เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ มีความหลากหลายในการสื่อสาร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และ Robbin (2560, p. 121) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารแบบเปิดกว้าง เป็นการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก

3.2.4.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (0.67) ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน (0.47) ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน (0.50) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ (0.51) ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือการที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นไว้วางใจกัน และบทบาทผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเกิดความรักผูกพัน ประสาน สามัคคีกัน (วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ , 2554, หน้า 25) ซึ่งสอดคล้องกับ กมลชนก ศรีวรรณ (2564, หน้า 38) ที่กล่าวว่า การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือที่มงานมีส่วนร่วมในการบริหารร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยึดมั่นผูกพันกัน และจรรยา เห็นงาม (2559, หน้า 74) ที่กล่าวว่าการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง สมาชิกมีการทำงานร่วมกันโดยกระบวนการกลุ่ม เต็มใจในการร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงาน เป็นทีมที่ดี ผู้ประสานงานมีทัศนคติทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 78) ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการงานร่วมกันโดยให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน เป็นการทำงานที่รับฟังเหตุผลของกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้

4. ผลการพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ในการนำเสนอผลการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมในการประเมินอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบายสามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 48 ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสาร 3) การสร้างแรงบันดาลใจ

1.2.2 การบริหารจัดการ ควรให้ความสำคัญกับ

ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การควบคุม 3) การจัดระบบบริหาร

1.2.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การวัดผลและการประเมินผล 3) การกำหนดตัวชี้วัด

1.2.4 การทำงานเป็นทีม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสื่อสารแบบเปิดกว้าง 3) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง โดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพที่หลากหลายจะทำให้สามารถอธิบายสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนได้ชัดเจนอีกทางหนึ่ง

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง ซึ่งจะทำให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมหรือพัฒนามรรคคณะของผู้บริหาร

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

2.4 ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 48 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วติดตามผลการใช้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศิรินิมตรกุล. (2553). *การพัฒนาคู่มือการควบคุมคุณภาพสินค้าบริษัทเจเนซิส แอสโซซิเอตส์ จำกัด*: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิตติทัช เขียวระอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 358.
- กฤติญา อ่อนคล้าย. (2564). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอบชัย มณีตัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 2202.
- โกศิษฎ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิษฐา ก่อนเพชร. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชนิษฐา โพธิพิธ. (2556). *ภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จริยา เห็นงาม (2559). *ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันจิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์. (2556). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลนนทเวช*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จีระ งอกศิลป์. 2557. *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จงกลณี ประยูรศุข. (2555). สมรรถนะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 6(1), 105-116.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มณฑุสहरณ์แห่งประเทศไทย.
- ครรคิตตร สิริพูนทรัพย์. (2561). กลยุทธ์ในการบริหารจัดการชุมชนพึ่งตนเองในอนาคต. *วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 3(2), 5.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย. (2554). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 3(3), 22.
- เฉลิมชัย อ้อเสถียร. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคกลาง*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). *หลักการจัดการ (Principle of Management)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชติชวัล พุกิจกาญจน์. (2559). *ภาวะผู้นำของพนักงานระดับจัดการ: กรณีศึกษา: บริษัทเรียลโซลูพลัส จำกัด*. คณะบริหารธุรกิจ. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ชลารักษ์ นุชแดง. (2558). *สมรรถนะตามศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. พี.เอ. สี่ฟวิง , กรุงเทพฯ.
- ชลิดา ลิ่นจี, สุภาพร บุญเยี่ยม และกนกมณี หอมแก้ม. (2563). ความรู้และทักษะวิชาชีพของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 159.
- ฉัฐรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง. (2553). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี

- ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟ็งสวัสดิ์, วัลนิกา ฉลากบาง, พรเทพ เสถียรพเก้า. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 14(3), 93.
- ดุขฎิ โยเหลา, วิไลลักษณ์ ลังกา, ศรัณย์ พิมพ์ทอง และนริศรา พึ่งโพธิ์สภ. (2556). สิ่งที่ต้องทำและสิ่งที่ไม่ควรทำในการพัฒนาเค้าโครงวิจัยสำหรับนักวิจัย พฤติกรรมศาสตร์. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(1), 1-22.
- เดือนเพ็ญ ทองนวม. (2560). การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 4(1), 9.
- ดวงรัตน์ เรืองอุไร. (2563). ความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น. *วารสารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 21(2), 49.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 12(2), 161.
- ทวีศักดิ์ วิชัยวงษ์ และสัญญา เคนาภูมิ. (2562). ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร. *วารสารแสงอีสาน*, 16(2), 38.
- ไทย วินเนอร์. (2563). *กระบวนการบริหารจัดการ*. บริษัท ไทยวินเนอร์. กรุงเทพฯ. เข้าถึงได้จาก <https://thaiwinner.com/what-is-management/> 30 พฤษภาคม 2564
- ทิฆัมพร วาสิทธิ์ (2561) *สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/krutikamporn/home/phu-cad-tha/2-3-sphaphwaedlxm-phaynxk-xngkhkar>. 6 เมษายน 2564
- ธนัญญา ประจงใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนวิชญ์ แก่นท้าว. (2560). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 3(2), 98.

- ธาดา รัชกิจ. (2562). POSDC : หลักการบริหารจัดการยุคคลาสสิกที่ยังคงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190704-posdc-management-concept> 30 มีนาคม 2564
- ธีระพงษ์ มุ่งชู. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านจิตสาธารณะของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นรวิทย์ ฝันเขียว. (2561). เทคนิคการรับมือกับเด็กนักเรียนในห้องเรียน. เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/68010/-teartedu-teart-tearttea>. 12 เมษายน 264
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. (เอกสารประกอบการบรรยาย). ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวพร ศรีสุข. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสอนภาษาจีนระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา พรหมพิณี. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยรัตน์ ใจอาษา. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บงอร พุกขารุ่งเรือง. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. 2556. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(1), 98.

- ปฐมสุข สีสาดเลา. (2552). การศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมาเขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา :มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประกอบ คงยะมาศ, เกียรติศักดิ์ แก้วนาถ, และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง. (2562). วัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 9(3), 28.
- ประภาพร โสภารักษ์. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา4.0. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 5.
- ประเมศร์ กลิ่นหอม. (2562). องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(31), 61.
- ประยูร เจริญสุข. (2553). พัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปารวี สยัดพานิช. (2563). บทเรียนการประชุมวิชาการ HA National Forum ครั้งที่ 21 เรื่อง Hospital Disaster Management. เข้าถึงได้จาก <https://www2.si.mahidol.ac.th/km31> มีนาคม 2564
- ปาริสา อร่ามเรือง. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พลุ เดชะรินทร์. (2556). การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณพิตรรา เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมมาธิการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ไพรัช ทับทิม. (2563). แนวคิดการทำงานร่วมกันในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยรังสิต*, 7(12), 455.
- ไพโรจน์ ตะเชนทร์. (2554). *การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (มปป)*. เข้าถึงได้จาก www.wattoongpel.com/Sarawichakarn/wichakarn/1-10/การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน10.pdf. 17 เมษายน 2564
- พรพิศ อินทะสุระ. (2553). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). *ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- พิสิฐชัย กาญจนามัย. (2556). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก <https://mbakrabi/phawa-phuna-laekar-brihar-kar-peliynpaelng> 30 มีนาคม 2564
- พีรภาว บุญเพลิง (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรรุ้ง แยมพจนา. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. สารนิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียอินทร. (2559). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 3(2), 140.
- แพมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์.(2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้า บ.ธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์ศักดิ์ บุญพรหม, (2557). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 4(1), 147.

- ภูมิชนะ เกิดพงษ์. (2554). *ความหมายการประเมินผล*. เข้าถึงได้จาก http://thawanhathai025.blogspot.com/2015/08/blog-post_29.html. 1 เมษายน 2564
- มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์. (2558). *การพัฒนาสุดยอดภาวะผู้นำเพื่อสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำแบบนำตนเอง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2555) มลีนี สุขสุวรรธ. (2550). *การพัฒนาคู่มือการดำเนินงานเทคโนโลยีสะอาดสำหรับโรงพยาบาล*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุพิน อินธิแสง. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รจนา บุญลพ และกาญจนา ภัทราวิวัฒน์. (2563). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนทักษะทางคณิตศาสตร์สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนเรียนรวมตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. *วารสารพฤติกรรมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 12(2), 8.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2563). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: โดมอนต์ อิน บิสซิเนส เวสต์.
- ราตี สวอินทร์ และคณะ. (2562). *การสร้างแรงบันดาลใจจากครูต้นแบบเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครู ในสามจังหวัดชายแดนใต้*. รายงานวิจัย ศษ.บ. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). *ภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา ทองโคตร. (2554). *การศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรัชญ์ณัฐ ผ่องธรรม, นภาพรณัฏ ขอดสิน, พิชญญา ปิ่นยาว . (2561). การควบคุม
ภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม*. 9(2), 255.
- วรารณ สกลวิวรรณ์. (2558). *ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัลลี พุทิสม และจิระภา จันทร์บัว. (2564). อิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการ
ทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
นักศึกษาในสถาบันการศึกษาสามแห่ง. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนแห่งประเทศไทย*. 27(1), 192.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน
เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน
เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2555). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 24(1), 65.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิสัยวัลย์ มาคุ่ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้ การจัดการความรู้ ของครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรัญญา พิลามา. (2557). *การสื่อสารเพื่อบริหารความสัมพันธ์กับกลุ่มแม่และครอบครัว
ฟุตบอลเอสซีจีเมืองทองยูไนเต็ด*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย.

- ศักดิ์ดา แดงเถิน. (2555). การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศักดิ์นิยม ภาคิ. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. *วารสาร*
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 6(12), 179.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *โครงการศึกษา*
สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2551-2552. กรุงเทพฯ:
เคเคเคเคเคเคเคเคเคเค.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. *รายงานการศึกษาแนวใหม่*
การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 (ฉบับย่อ).
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2557.
- สมานชัย กิจวิจารณ์. (2563). การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์. *วารสาร*
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(1), 57.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *คู่มือการนิเทศ ติดตาม วัด*
และประเมินผล. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพพ.
อุบลราชธานี เขต 1, 2563.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ*
พ.ศ. 2561. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร, 2561.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือและชุดฝึกอบรมการพัฒนา*
ผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ ตามแนวสปฏิบัติการศึกษาในทศวรรษที่ 2: การอบรม
แบบผสมผสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>. 24 ตุลาคม
2564

สัญญา เคนาภูมิและเสาวลักษณ์ โทศลกิตติอัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและการบริหารแผน. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์*. 4(2), 389.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2555). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จี. พี.ไซเบอร์พรินท์.

สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 2556. (2556, 12 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนที่ 156 ง. หน้า 49-51.

สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม. (2561). องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ห่วงโซ่คุณค่าเป็นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 14(12), 23-24.

สิริกิตติ ประสพสุข. (2555). *การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้เพิ่มเติมสำหรับครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์. (2561). *เรียนรู้กับนิยามของความสำเร็จและความล้มเหลว*. เข้าใจได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/277838>. 30 มีนาคม 2564

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 13(2) , 149.

สุธาสินี อภาศิริกุล. (2562). *ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่มงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภมาส อังคุชิตี, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญญาอนุวัฒน์. (2551). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่นมีเดีย.

สุภัชชา พันเลิศพานิชย์. (2561). *บริการสาธารณะกับบทบาทองค์กรส่วนท้องถิ่น*. เข้าใจได้จาก <http://www.gotoknow.org/posts/422467>. 30 มีนาคม 2564

- หนูกัณฑ์ ปาโล. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*. (9)3, 64.
- ใหม่ ทุ่มสี. (2554). พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัครเดช ยมภักดี. (2558). รูปแบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อภิญญา นานาเลาะห์. (2560). การวางแผนเพื่อการบริหารโครงการในองค์กร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6(12) , 681.
- อรทัย ศักดิ์สูง. (2552). ทฤษฎีการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่ ของ มัลคัม โนลส์. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=9042&Key>. 12 เมษายน 2564
- อารรัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 13(2), 139.
- อุดม ชูสิ่ววรรณ. (2560). องค์ประกอบของการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 28(3), 36.
- อุทัย ภักดีประยูรวงศ์. (2556). “สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20”. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุไร สุขชัย. 2555. *สมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: สยามการพิมพ์.
- เอริค นที เลออนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Anna M. Sullivan. 2014. *The Core Competency: a systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-hill.

- Ashworth, A. & Harvey R.C. (1994). *Assessing Quality in Future and Higher Education*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Aitken, Jame, E., and The Education Review Office. (2015). *Core Competencies for School Principal*. Retrieved from : <http://www.ero.govt.nz/Publications.htm>
- Bajwa and Kitchlew. (2019). Evaluating Result Based Management (RBM) and the need for complexity aware management approach for international development agencies. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(3), 620. <https://www.econstor.eu/handle/10419/205270>
- Borodiyenko O. (2020). *Economic, psychological and pedagogical preconditions of implementation of result-based management. (Ukrainian Engineering Pedagogical Academy)*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication>
- Comrey, & H.B. Lee. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Donley, J., Detrich, R., States, J., & Keyworth, (2020). *Principal Competencies*. Oakland, CA: The Wing Institute.
- D. Chadra Bose. (2012). *Management and administration*, 2 edition. Sree Narayana college: University of Kerala.
- Holley Boxenhorn. (2018). *Components of Successful Leadership*. Available from : <https://blog.thewellnessuniverse.com/8-key-components-successful-leadership/>
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 9th edition. New York: McGraw-Hill.
- Jemaah Nazir Sekolah. (2010). *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia*. Malaysia: Kementerian Pelajaran Malaysia
- Josinta Zinia. (2018). Result Based Management in Personnel Administration: A Sociological Analysis. *Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Vol.6 pp. 55-67.

- Kennedy and Dresser. (2015). *The Competency Management: Creating a Competency-based Workplace*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Leithwood, K. (2012). *Ontario Leadership Framework with a discussion of the leadership foundations*. Ottawa, Ontario, Canada: Institute for Education
- Lindgren, Henfridsson and Schultze. (2014). *The Functional Competency*. New York: Routledge. Leadership, OISE.
- Margaret Bell. (2016). *Elements that Define Effective Leadership*. Available from : <http://newsroom.melbourne.edu/cwl-survey-results>
- Mark I. Hwang. (2018). Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition. *Journal of Information Systems Education*. 29(3) pp. 158.
- Mason Carpenter. (2011). Principles of Management. Available from <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2009.0088>
- Matthew R. Fairholm. (2015). *Defining Leadership*. University of South Dakota. The George Washington University Center for Excellent in Municipal Management.
- Michael A. West. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research*. Chi Chester, West Sussex, UK.
- Mustamin, Yasin MA. (2012). The Competence of School Principals: What Kind of Need Competence for School Success. *Journal of Education and Learning*. Vol.6 pp. 33-42.
- Norwich University. (2017). *Five Components of Organizational Leadership for Public Administration*. Available from <https://online.norwich.edu/academic>
- Pazvakavambwa A. (2014). Implementing Results-Based Management in the Public Sector of Developing Countries. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol.5 p. 20.
- Richard L. Daft and Dorothy Marcic. (2017). *Understanding Management*. Columbia University.
- Scott Reeves. (2011). *Interprofessional Teamwork for Health and Social Care*. Available from : <https://www.amazon.com/Interprofessional-Teamwork>.

Stephen J. Lurie. (2011). *History and practice of competency-based assessment*. New York: University of Rochester.

Tony Carpenter. (2016). *Principles of Management, 2 edition*. New York: University of Teesside Business School.

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
3. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของ
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์กษั ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผศ.ดร. นวพร วรณทอง ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชัยณรงค์ วงศ์สง่า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์ตาก
4. นายวีระชัย จักรไชย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
5. นางอัญจรินทร์ ไชยดี ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านจิวพังฮอหนองท่ม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร. เอกลักษณ์ เพ็ญสา ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายภักดี สมคะเณย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์
4. นายทองคำ วรสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนกุสุมาลัยวิทยาคม
5. นายอุตร ไชยโคตร ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้
ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาทุกอาหาร

- | | | |
|----|------------------------|--|
| 1. | ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา | ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. | นายภักดี สมตะณีย์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงานโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ |
| 3. | นายทองคำ วรสาร | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงานโรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม |
| 4. | นายเลิศพิชัย รวยทรัพย์ | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงานโรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา |
| 5. | นายอุตร ไชยโคตร | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงานโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑



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

๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย
เรียน ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ักษ์

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๖๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑

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

๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑

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

๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นางอัญจรินทร์ ไชยดี

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑

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

๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นายวีระชัย จักรไชย

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๑

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

๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย

เรียน นายชัยณรงค์ วงศ์สง่า

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบของการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายภักดี สมคะเณย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
 ๒. เครื่องมือการวิจัย
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายทองคำ วรสาร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑

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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอุคร ไชยโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

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

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรเจริญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาชัยวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมโฆสิตวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

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

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพะทายพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๗ ๐๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๖๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๓๔

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

๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวณมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๒๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

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

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
เรียน ดร.เอกลักษณ์ เทียสา

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๕๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

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

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

เรียน นายทองคำ วรสาร

ด้วย นางสาวณมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บ้

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวณมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

เรียน นายเลิศพิชัย รวยทรัพย์

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขอบขออนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

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

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

เรียน นายภักดี สมคะเณย์

ด้วย นางสาวนฤมล มีงษ์วิญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มีงษ์วิญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๔๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

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

๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
เรียน นายอุตร ไชยโคตร

ด้วย นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๗๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๘๒ ๗๕๖๔

ภาคผนวก ค

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ

นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขตอาหาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของ
ท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- () น้อยกว่า 10 ปี
() 10-20 ปี
() มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านภาวะผู้นำ
- 1.2 ด้านการบริหารจัดการ
- 1.3 ด้านการการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถามท่านคิดว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ อยู่ในระดับใดโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเครื่องหมาย ตามเกณฑ์ ดังนี้

3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 คือ แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

-1 คือ แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุ

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
00	ผู้บริหารโรงเรียนมีการการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อที่ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น +1 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับ แน่ใจว่าข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

ข้อ ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำ					
<p>การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ ที่มาจากภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ และสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน</p>					
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม				
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดมุ่งหมายนโยบาย และกลยุทธ์				
3.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร				
4.	ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน				
<p>การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ ระหว่างคนในองค์กรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ และการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</p>					
5.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ				
6.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ				
7.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย				
8.	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร				
<p>การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง</p>					
9.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ				
10.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ				

ข้อ ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
11.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
12.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง				

องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริหารจัดการ

การวางแผน หมายถึง กระบวนการการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ การคิดและการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคต รวมทั้งแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

13.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ				
14.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน				
15.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคต				
16.	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน				

การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ มีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้วทำการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์

17.	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของ ผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจการที่ได้กำหนดไว้				
18.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับ กำกับการทำงานขององค์กร				
19.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงาน				
20.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของ สถานการณ์				

ข้อ ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
<p>การจัดระบบบริหาร หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>					
21.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้				
22.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุ				
23.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการ				
24.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง				
<p>องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>					
<p>การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ ทำให้เห็นทิศทางในการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย มีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติที่กำหนดไว้ให้ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติให้ชัดเจน และการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>					
25.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม				
26.	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน				
27.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติที่กำหนดไว้ให้ชัดเจน				
28.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ				
<p>การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งทีบุคคลในองค์กรปฏิบัติเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง</p>					

ข้อ ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
29.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอยหลักฐาน				
30.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่เป็นบุคคลในองค์กรปฏิบัติ				
31.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน				
32.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง				

การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผลเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่ดีสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต

33.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย				
34.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล				
35.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้				
36.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต				

องค์ประกอบหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม

การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

37.	ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก				
38.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
39.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน				

ข้อ ที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
40.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร				

การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย มีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ และมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ

41.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย				
42.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร				
43.	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ				
44.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ				

การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ

45.	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน				
46.	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน				
47.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน				
48.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำ									
องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์ ภารกิจ ค่านิยม ความเชื่อและจุดหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
องค์ประกอบย่อย การสื่อสาร									
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
องค์ประกอบย่อย การสร้างแรงบันดาลใจ									
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบหลัก การบริหารจัดการ									
องค์ประกอบย่อย การวางแผน									
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
องค์ประกอบย่อย การควบคุม									
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาแก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
องค์ประกอบย่อย การจัดระบบบริหาร									
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
องค์ประกอบหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์									
องค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน									
25	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทิศทาง และภารกิจขององค์การเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีการบอกระยะเวลาในการปฏิบัติการที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
องค์ประกอบย่อย การวัดผลและการประเมินผล									
29	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาแก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
องค์ประกอบย่อย การกำหนดตัวชี้วัด									
33	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ลำดับที่	องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ผล	แปลผล
		1	2	3	4	5			
36	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีม									
องค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน									
37	ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
39	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
40	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	สอดคล้อง
องค์ประกอบย่อย การสื่อสารแบบเปิดกว้าง									
41	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผูรรวมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
44	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
องค์ประกอบย่อย การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ									
45	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
48	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าอำนาจจำแนก (r) Item Total Correlation

ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจจำแนก
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	0.805
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดมุ่งหมายนโยบาย และกลยุทธ์	0.751
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร	0.736
4. ผู้บริหารโรงเรียนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน	0.829
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่าง ๆ	0.797
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ขอเท็จจริง ค่านิยมทัศนคติ	0.743
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย	0.722
8. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร	0.601
9. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	0.858
10. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	0.830
11. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.608
12. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง	0.815
13. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ	0.768
14. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน	0.750
15. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่าง ๆ ในอนาคต	0.608
16. ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน	0.710
17. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.784

ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจจำแนก
18. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์การ	0.788
19. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน	0.852
20. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์	0.628
21. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	0.628
22. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์การและวิธีการปฏิบัติ	0.755
23. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์การ	0.830
24. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน	0.791
25. ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	0.785
26. ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การให้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน	0.831
27. ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติการที่กำหนดไว้ให้ชัดเจน	0.870
28. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ	0.858
29. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐาน	0.798
30. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งทีบุคคลในองค์กรปฏิบัติ	0.666
31. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน	0.905
32. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง	0.872
33. มีผู้บริหารโรงเรียนการกำหนดเป้าหมาย	0.919
34. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล	0.904
35. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้	0.928

ตัวบ่งชี้	ค่าอำนาจจำแนก
36. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต	0.926
37. ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก	0.835
38. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	0.836
39. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	0.703
40. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	0.843
41. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย	0.896
42. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร	0.884
43. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ	0.930
44. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.798
45. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.895
46. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน	0.758
47. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน	0.866
48. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความสามารถระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	0.866
รวมค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับ	0.987

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	276.0333	2126.585	.783	.990
c2	275.8667	2142.464	.714	.991
c3	275.9667	2124.654	.711	.991
c4	275.6667	2129.126	.780	.990
c5	275.8667	2135.844	.764	.991
c6	276.2000	2139.269	.701	.991
c7	276.1000	2129.541	.752	.991
c8	275.8667	2135.637	.767	.991
c9	276.0000	2121.310	.763	.991
c10	275.8667	2127.292	.838	.990
c11	275.6667	2120.092	.787	.990
c12	276.1333	2134.878	.459	.991
c13	275.8000	2132.924	.820	.990
c14	275.9000	2114.231	.830	.990
c15	275.8000	2129.545	.870	.990
c16	275.8333	2111.316	.904	.990
c17	276.0000	2132.138	.695	.991
c18	275.8000	2129.545	.870	.990
c19	275.6333	2131.620	.826	.990
c20	276.4667	2145.913	.643	.991
c21	276.9667	2150.240	.397	.991
c22	275.6333	2126.723	.847	.990
c23	275.7667	2120.599	.881	.990
c24	275.9000	2137.266	.818	.990

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c25	276.4333	2153.978	.492	.991
c26	276.2000	2133.614	.738	.991
c27	276.3667	2124.861	.781	.990
c28	276.3000	2127.528	.725	.991
c29	276.2667	2129.237	.656	.991
c30	275.9333	2125.582	.776	.991
c31	275.9333	2121.168	.870	.990
c32	275.7333	2127.720	.778	.990
c33	275.8333	2114.833	.862	.990
c34	275.8000	2117.269	.895	.990
c35	275.7667	2112.047	.907	.990
c36	275.7667	2121.426	.870	.990
c37	275.8000	2121.407	.884	.990
c38	275.9667	2129.275	.784	.990
c39	276.1333	2133.016	.731	.991
c40	275.7333	2113.513	.846	.990
c41	275.8333	2110.144	.883	.990
c42	275.8333	2118.006	.900	.990
c43	275.9333	2108.754	.944	.990
c44	276.1333	2133.154	.729	.991
c45	276.1000	2120.921	.824	.990
c46	275.8667	2124.602	.831	.990
c47	275.7667	2130.599	.791	.990
c48	275.7667	2128.599	.818	.990
		Alpha	=	.99

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษามุกดาหาร

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษามุกดาหาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10-20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านภาวะผู้นำ
- 1.2 ด้านการบริหารจัดการ
- 1.3 ด้านการการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถามท่านคิดว่าสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ อยู่ในระดับใดโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเครื่องหมาย ตามเกณฑ์ 5 ดังนี้

3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารโรงเรียนมีการการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม		✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับ มาก

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำ						
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม					
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดหมายนโยบาย และกลยุทธ์					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร					
4.	ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน					
5.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่างๆ					
6.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ					
7.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย					
8.	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร					
9.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ					
10.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
11.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริหารจัดการ						
13.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ					
14.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน					
15.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ ในอนาคต					
16.	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน					
17.	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้					
18.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร					
19.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน					
20.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของ					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สถานการณ์					
21.	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของ ผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้ กำหนดไว้					
22.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐาน สำหรับกำกับการทำงานขององค์การ					
23.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงาน					
24.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และ ปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับ ข้อจำกัดของสถานการณ์					
องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
25.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็น รูปธรรม					
26.	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจของ องค์การให้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน					
27.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติการที่กำหนด ไว้ให้รู้ชัดเจน					
28.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ					
29.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐาน					
30.	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวม ข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติ					
31.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนใน การทำงาน					
32.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการ แสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง					
33.	มีผู้บริหารโรงเรียนการกำหนดเป้าหมาย					
34.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม ประเมินผล					
35.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต					
องค์ประกอบหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม						
37.	ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก					
38.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
39.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
40.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
41.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย					
42.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร					
43.	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ					
44.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ					
45.	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
46.	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน					
47.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน					
48.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความสามารถระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก จ

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

คู่มือการใช้

ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร

DEVELOPMENT OF COMPETENCY INDICATORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MUKDAHAN

1. คำชี้แจง

1.1 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย หลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อนำตัวบ่งชี้ไปเป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร

1.2 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 8 ประเด็น ดังนี้

1) คำชี้แจง

2) วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ

5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และ
แหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้

6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

7) แบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

8) แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
(Stakeholder) สามารถนำคู่มือนี้ไปใช้ในการตรวจสอบพฤติกรรมหรือพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารโรงเรียนได้

2. วัตถุประสงค์

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน จัดทำขึ้นให้โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปเป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 เพื่อให้สถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา

3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ประโยชน์และคุณค่าของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มี ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษาใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

3.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

3.5 กระทรวงศึกษาธิการใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

4. ความเป็นมาและแนวคิดของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำพาจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ซึ่ง ปฐมสุข สีลาดเลา (2559, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนิน การในฐานะผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารจึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งของการบริหารบุคลากรผู้บริหารยุคใหม่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้นำทีมงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เป็นยุทธศาสตร์หลักในการแก้ไขและพัฒนาสังคมมวลชน โดยต้องตระหนักว่า คุณภาพคนต้องเกิดจากระบบการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ คักดีไทย สุรกิจบวร (2557, หน้า 165) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหน่วยงานทุกภาคส่วนให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสมรรถนะของผู้บริหารทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความจำเป็นในลำดับต้นที่ควรเร่งพัฒนาให้เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

ปัจจุบันมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งงานวิจัยต่างๆเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมการดำเนินงานทุกอย่างภายในโรงเรียนให้เป็นอย่างไร้ที่ติ และสอดคล้องกับ อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์ (2556, หน้า 4) ซึ่ง ปาริฉัตร ซ่อซิด (2559, หน้า 2) ที่กล่าวว่าแนวความคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งเชื่อว่าการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์การ

บรรลุป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับหนูกันท์ ปาโส (2561, หน้า 64) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเนื่องจากสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการการบริหารจัดการและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

สังคมในปัจจุบันและอนาคตเป็นสังคมรากฐานความรู้ที่การเรียนรู้ ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคนส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการสร้างเครือข่ายและให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงานของตนและสถานศึกษา การสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนและทุกระดับได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จเช่นนี้จะทำให้เกิดพลังพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง อาจจะเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนตลอดไป ประยูร อัครบวร (2553, หน้า 13) ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับการรวมพลัง การจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ผู้บริหารและครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรยังมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าใดก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาขององค์กรและบทบาทของฝ่ายบริหารมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 77) ที่กล่าวว่าปัจจุบันมีการใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล และสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รัฐจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาโดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมจัดการศึกษา เสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆตามความพร้อมเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการพัฒนาการศึกษา เมื่อผู้บริหารใช้ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้บริหารอย่างเต็มศักยภาพ การจัดการศึกษาจึงจะประสบผลสำเร็จราบรื่นและทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ ยอมรับในการบริหารงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษามากขึ้น จนเกิดเป็นการร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาองค์กรผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาปัญหาและความท้าทายที่เกิดจากระบบการศึกษาเพื่อจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในด้านที่ 1 ด้านคุณภาพของคนไทยแต่ละกลุ่มวัยเป็นปัญหาสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคตทั้งเรื่องพัฒนาการและสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก การขาดทักษะความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพแรงงานของประเทศและปัญหาด้านสุขภาพในวัยผู้สูงวัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายภาครัฐ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลจากระบบการศึกษาของประเทศที่ยังไม่สามารถเตรียมและพัฒนาคนในแต่ละช่วงวัยให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคม และเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกับระบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลการศึกษาในทุกระดับการศึกษามาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตามมาตรฐานวิชาชีพ และระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะการเรียนรู้ทักษะการดำรงชีวิต รวมถึงการสร้างลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ,สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (2561, หน้า 220) ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารจึงได้ดำเนินโครงการการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อพัฒนทักษะในการคิด การตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 9) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาคิดตลอดเวลาให้เกิดงานที่สร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปตามกำหนดการ มีทักษะทางความรู้ความคิด มีสติปัญญาและมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการเรียนรู้และการศึกษา การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับ

ผู้อื่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น และส่งเสริมให้พัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ในสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจเป็นการส่งผ่านข้อความที่ทำให้ผู้รับและผู้ส่งสามารถคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อใช้ในการสื่อสาร ติดตามการปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ตรงกัน รวมทั้งติดต่อสื่อสารกับองค์กรอื่นๆ การสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม สร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุม สั่งงานและการสร้างความพึงพอใจการทำงาน และยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้สร้างคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะในด้านต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5. นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูล ประกอบการวัดตัวบ่งชี้

5.1 องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการจูงใจให้สมาชิกในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ โน้มน้าวหรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

5.1.1 องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์

นิยาม การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ ที่มาจากการศึกษาคำนึง และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ และสามารถสร้างความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดหมายนโยบาย และกลยุทธ์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
4. ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.1.2 องค์กรประกอบย่อย การสื่อสาร

นิยาม การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่างๆ ระหว่างคนในองค์กรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ และการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์

รูปแบบต่างๆ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทักษะคติ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
8. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.1.3 องค์ประกอบย่อย การสร้างแรงบันดาลใจ

นิยาม การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กร จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
9. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
10. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
11. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรม

ให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกรการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
12. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกรการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.2 องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการ

5.2.1 องค์ประกอบย่อย การวางแผน

นิยาม การวางแผน หมายถึง กระบวนการการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ การคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ ในอนาคต รวมทั้งแนวทางในการประสานกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
13. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กร และวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกรการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
14. ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกการประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น
15. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ ในอนาคตอย่างเป็นขั้นตอน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกการประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงาน

	ดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น
16. ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น

5.2.2 องค์ประกอบย่อย การควบคุม

นิยาม การควบคุม หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ มีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการแล้วทำการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
17. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
18. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับกำกับการทำงานขององค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
19. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
20. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุงให้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึก

ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและ สอดคล้องกับข้อจำกัดของสถานการณ์	การประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนา คุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงาน โครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
--	--

5.2.3 องค์ประกอบย่อย การจักระบบบริหาร

นิยาม การจักระบบบริหาร หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
21. ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
22. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
23. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
24. ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.3 องค์ประกอบหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์

5.3.1 องค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

นิยาม การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง การตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยที่วิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การจะถูกถ่ายทอดเป็นเป้าหมายในการดำเนินงานที่สามารถวัดได้ ทำให้เห็นทิศทางในการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย มีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติที่กำหนดไว้ให้ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติให้ชัดเจน และการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่างๆและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
25. ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
26. ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์การเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
27. ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติการที่กำหนดไว้ให้ชัดเจน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
28. ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.3.2 องค์ประกอบย่อย การวัดผลและการประเมินผล

นิยาม การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวม ข้อมูล ร่องรอย หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจาก ผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่เป็นบุคคลในองค์กรปฏิบัติเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
29. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอย หลักฐาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
30. ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่เป็นบุคคลในองค์กรปฏิบัติ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
31. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
32. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.3.3 องค์ประกอบย่อย การกำหนดตัวชี้วัด

นิยาม การกำหนดตัวชี้วัด หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผลเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและ

เป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่ดีที่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
33. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายในการติดตามประเมินผล	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
34. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
35. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
36. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.4 องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม

5.4.1 องค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

นิยาม การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
37. ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
38. ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
39. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง
40. ผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานโครงการ และรายงานการประเมินตนเอง

5.4.2 องค์ประกอบย่อย การสื่อสารแบบเปิดกว้าง

นิยาม การสื่อสารแบบเปิดกว้าง หมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย มีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ และมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
41. ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกการประชุม แผนพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงาน

	ดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น
42. ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น
43. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น
44. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น

5.4.3 องค์ประกอบย่อย การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นิยาม การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
45. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น
46. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงาน

	ดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น
47. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น
48. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก เช่น บัญชีลงเวลา ปฏิบัติราชการ แผนงาน/โครงการต่างๆของสถานศึกษา บันทึกประชุม แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา เป็นต้น

6. แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละประเด็น/รายการระดับพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ปฏิบัติน้อยที่สุด	ได้คะแนน 1 คะแนน
ปฏิบัติน้อย	ได้คะแนน 2 คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	ได้คะแนน 3 คะแนน
ปฏิบัติมาก	ได้คะแนน 4 คะแนน
ปฏิบัติมากที่สุด	ได้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมิน การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละองค์ประกอบหลักมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01-5.00	สูง
3.01-4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

(อ้างอิงเกณฑ์การให้คะแนนจาก สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).

(ตัวอย่าง)

การประเมินผลและการแปลผลการประเมินองค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์

ลำดับ	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม
องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์		
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	5
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดหมายนโยบาย และกลยุทธ์	4
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร	4
4	ผู้บริหารโรงเรียนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน	5
คะแนนเฉลี่ย		4.50
ระดับคุณภาพ		สูง

7. แบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง

แบบประเมิน สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

- ชื่อ-สกุล.....
ตำแหน่ง.....
โรงเรียน.....
ประจำปี.....
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....เขต.....
อายุ.....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขตอาหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ/ การกระทำ/ การแสดงออกของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ลำดับ ที่	พฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำ						
องค์ประกอบย่อย การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดจุดหมายนโยบาย และกลยุทธ์					
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร					
4	ผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน					
องค์ประกอบย่อย การสื่อสาร						
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่างๆ					
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย					
8	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
องค์ประกอบย่อย การสร้างแรงบันดาลใจ						
9	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต่างๆ					
10	ผู้บริหารโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติ					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย					
12	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นสื่อกลางให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริหารจัดการ						
องค์ประกอบย่อย การวางแผน						
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรและวิธีการปฏิบัติ					
14	ผู้บริหารโรงเรียนมีการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ ในอนาคต					
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการประสานกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน					
องค์ประกอบย่อย การควบคุม						
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานของ ผู้บริหารในการตรวจสอบแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้					
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานสำหรับ กำกับการทำงานขององค์กร					
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงาน					
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไข และปรับปรุง ให้ดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายและสอดคล้องกับข้อจำกัดของ สถานการณ์					
องค์ประกอบย่อย การจัดระบบบริหาร						
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้					
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุ					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดผลการปฏิบัติงานโดยยึดถือความพึงพอใจในการให้บริการ					
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
องค์ประกอบหลักที่ 3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
องค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน						
25	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม					
26	ผู้บริหารโรงเรียนถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจขององค์กรเป็นเป้าหมายในการดำเนินงาน					
27	ผู้บริหารโรงเรียนมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติภารกิจที่กำหนดไว้ให้รู้ชัดเจน					
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ					
องค์ประกอบย่อย การวัดผลและการประเมินผล						
29	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ร่องรอยหลักฐาน					
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการสังเกต บันทึกและการรวบรวมข้อมูลจากผลงาน วิธีการ หรือสิ่งที่เป็นบุคคลในองค์กรปฏิบัติ					
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเน้นประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน					
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง					
องค์ประกอบย่อย การกำหนดตัวชี้วัด						
33	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย					
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามประเมินผล					
35	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้					
36	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหรือวางแผนการ					

ลำดับ ที่	พฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		1	2	3	4	5
	ปฏิบัติงานในอนาคต					
องค์ประกอบหลักที่ 4 การทำงานเป็นทีม						
องค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
37	ผู้บริหารโรงเรียนมีขั้นตอนเริ่มต้นสำหรับกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก					
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
39	ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน					
40	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
องค์ประกอบย่อย การสื่อสารแบบเปิดกว้าง						
41	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารของผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย					
42	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกองค์กร					
43	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอยู่เสมอ					
44	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบย่อย การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ						
45	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
46	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน					
47	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน					
48	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Lisrel

TI

Number of Iterations = 16

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

	LAMBDA-X		
	LDS1	LDS2	LDS3
	-----	-----	-----
L1	0.58	--	--
	(0.04)		
	14.33		
L2	0.50	--	--
	(0.04)		
	13.39		
L3	0.58	--	--
	(0.04)		
	14.23		
L4	0.56	--	--
	(0.04)		
	14.66		
L5	--	0.58	--
	(0.04)		
	15.14		
L6	--	0.62	--
	(0.04)		
	15.50		
L7	--	0.55	--
	(0.04)		
	13.26		
L8	--	0.59	--
	(0.04)		
	15.22		
L9	--	--	0.45
		(0.04)	
		11.43	
L10	--	--	0.63

(0.04)
 17.10
 L11 -- -- 0.69

(0.04)
 16.41
 L12 -- -- 0.55

(0.04)
 14.07

PHI

	LDS1	LDS2	LDS3
LDS1	1.00		
LDS2	0.98	1.00	
	(0.02)		
	45.66		
LDS3	0.86	0.82	1.00
	(0.03)	(0.03)	
	29.44	27.64	

THETA-DELTA

	L1	L2	L3	L4	L5	L6
L1	0.29					
	(0.03)					
	10.75					
L2	0.13	0.27				
	(0.02)	(0.02)				
	6.29	11.08				
L3	--	--	0.29			
		(0.03)				
		10.26				
L4	--	--	-0.06	0.24		
		(0.02)	(0.02)			
		-3.21	9.90			
L5	--	--	--	0.06	0.25	

			(0.02)	(0.02)		
			3.08	10.19		
L6	--	--	--	--	--	0.26
					(0.03)	
					10.09	
L7	--	--	--	0.06	--	--
			(0.02)			
			3.29			
L8	--	--	--	--	--	--
L9	0.06	0.08	0.08	--	0.08	0.08
	(0.02)	(0.02)	(0.02)		(0.02)	(0.02)
	2.93	4.26	3.98		4.57	3.76
L10	--	--	--	-0.05	--	--
			(0.01)			
			-3.28			
L11	--	--	0.08	--	--	0.04
			(0.02)		(0.02)	
			3.88		2.40	
L12	-0.03	--	--	--	--	--
	(0.02)					
	-2.09					

THETA-DELTA

	L7	L8	L9	L10	L11	L12
L7	0.33					
	(0.03)					
	10.86					
L8	0.09	0.26				
	(0.02)	(0.03)				
	4.43	10.18				
L9	0.06	0.15	0.34			
	(0.02)	(0.02)	(0.03)			
	2.92	6.95	11.66			
L10	--	--	--	0.17		

				(0.02)		
				8.06		
L11	--	--	--	--		0.26
				(0.03)		
				9.22		
L12	--	--	--	--	--	0.27
						(0.03)
						10.53

Squared Multiple Correlations for X – Variables

L1	L2	L3	L4	L5	L6
0.53	0.48	0.54	0.56	0.58	0.60

Squared Multiple Correlations for X – Variables

L7	L8	L9	L10	L11	L12
0.48	0.58	0.37	0.70	0.65	0.52

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 35

Minimum Fit Function Chi-Square = 30.46 (P = 0.69)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 30.02 (P = 0.71)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 11.17)

Critical N (CN) = 588.41

Factor Scores Regressions

KSI

	L1	L2	L3	L4	L5	L6
LDS1	0.15	0.14	0.27	0.24	0.17	0.21
LDS2	0.12	0.14	0.23	0.15	0.26	0.28
LDS3	0.09	0.01	0.02	0.20	0.01	0.01

KSI

L7	L8	L9	L10	L11	L12
----	----	----	-----	-----	-----

	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LDS1	0.03	0.28	-0.27	0.23	0.01	0.11
LDS2	0.07	0.35	-0.34	0.19	-0.01	0.10
LDS3	0.01	0.02	0.12	0.49	0.31	0.25

TI

Standardized Solution

LAMBDA-X			
	LDS1	LDS2	LDS3
-----	-----	-----	-----
L1	0.58	--	--
L2	0.50	--	--
L3	0.58	--	--
L4	0.56	--	--
L5	--	0.58	--
L6	--	0.62	--
L7	--	0.55	--
L8	--	0.59	--
L9	--	--	0.45
L10	--	--	0.63
L11	--	--	0.69
L12	--	--	0.55

PHI			
	LDS1	LDS2	LDS3
-----	-----	-----	-----
LDS1	1.00		
LDS2	0.98	1.00	
LDS3	0.86	0.82	1.00

Number of Iterations = 19

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X			
	MNM1	MNM2	MNM3
-----	-----	-----	-----
M1	0.59	--	--
	(0.04)		

		14.41		
M2	0.82	--	--	
	(0.06)			
		14.20		
M3	0.67	--	--	
	(0.04)			
		15.85		
M4	0.66	--	--	
	(0.04)			
		14.92		
M5	--	0.62	--	
	(0.04)			
		16.09		
M6	--	0.71	--	
	(0.04)			
		20.17		
M7	--	0.65	--	
	(0.04)			
		17.28		
M8	--	0.81	--	
	(0.06)			
		14.10		
M9	--	--	0.60	
	(0.04)			
		14.53		
M10	--	--	0.60	
	(0.05)			
		12.80		
M11	--	--	0.58	
	(0.05)			
		11.68		
M12	--	--	0.46	
	(0.05)			
		9.80		

PHI						
	MNM1	MNM2	MNM3			
	-----	-----	-----			
MNM1	1.00					
MNM2	0.61	1.00				
	(0.04)					
	14.79					
MNM3	0.74	0.74	1.00			
	(0.04)	(0.04)				
	17.23	18.90				
THETA-DELTA						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
M1	0.23					
	(0.03)					
	7.82					
M2	0.01	0.46				
	(0.03)	(0.06)				
	0.30	7.95				
M3	--	--	0.21			
		(0.03)				
		6.86				
M4	--	--	0.13	0.27		
		(0.03)	(0.03)			
		4.59	7.98			
M5	--	--	--	0.05	0.24	
			(0.01)	(0.02)		
			3.41	10.17		
M6	--	--	--	0.04	--	0.10
			(0.01)	(0.02)		
			3.20	5.20		
M7	--	--	--	--	--	--
M8	--	--	--	--	-0.18	-0.22
			(0.04)	(0.04)		

				-4.75	-5.41	
M9	--	--	--	--	--	0.01
					(0.02)	
					0.65	
M10	--	--	--	--	--	--
M11	0.04	--	--	--	--	--
	(0.02)					
	2.68					
M12	0.04	--	--	--	--	-0.03
	(0.02)				(0.01)	
	1.98				-2.32	

THETA-DELTA

	M7	M8	M9	M10	M11	M12
M7	0.19					
	(0.02)					
	9.26					
M8	-0.15	-0.02				
	(0.04)	(0.07)				
	-3.86	-0.28				
M9	0.06	0.13	0.22			
	(0.02)	(0.03)	(0.03)			
	3.07	4.96	7.19			
M10	--	--	--	0.35		
			(0.04)			
			8.98			
M11	--	--	-0.02	0.25	0.40	
		(0.01)	(0.04)	(0.04)		
		-1.42	6.69	9.19		
M12	--	--	--	0.16	0.19	0.41
			(0.03)	(0.03)	(0.04)	
			4.98	5.73	10.56	

Degrees of Freedom = 34

Minimum Fit Function Chi-Square = 32.72 (P = 0.53)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 33.34 (P = 0.50)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 17.00)

Critical N (CN) = 535.58

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.018

Standardized RMR = 0.027

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.43

Factor Scores Regressions

KSI

	M1	M2	M3	M4	M5	M6
MNM1	0.35	0.24	0.33	0.17	0.00	0.05
MNM2	-0.03	-0.02	0.07	-0.19	0.11	0.68
MNM3	0.06	0.07	0.13	-0.02	0.08	0.24

KSI

	M7	M8	M9	M10	M11	M12
MNM1	0.02	0.10	0.03	0.09	-0.03	0.00
MNM2	0.13	1.71	-1.12	0.03	-0.12	0.09
MNM3	-0.05	0.13	0.42	0.19	0.11	0.09

TI

Standardized Solution

LAMBDA-X

	MNM1	MNM2	MNM3
M1	0.59	--	--
M2	0.82	--	--
M3	0.67	--	--
M4	0.66	--	--
M5	--	0.62	--
M6	--	0.71	--
M7	--	0.65	--

M8	--	0.81	--
M9	--	--	0.60
M10	--	--	0.60
M11	--	--	0.58
M12	--	--	0.46

PHI

	MNM1	MNM2	MNM3
	-----	-----	-----
MNM1	1.00		
MNM2	0.61	1.00	
MNM3	0.74	0.74	1.00

TI

	PHI		
	MNM1	MNM2	MNM3
	-----	-----	-----
MNM1	1.00		
MNM2	0.61	1.00	
MNM3	0.74	0.74	1.00

Number of Iterations = 17

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	ACH1	ACH2	ACH3
	-----	-----	-----
A1	0.67	--	--
	(0.03)		
	19.54		
A2	0.67	--	--
	(0.04)		
	15.00		
A3	0.71	--	--
	(0.04)		
	19.06		
A4	0.68	--	--

		(0.04)		
		19.20		
A5	--	0.68	--	
		(0.04)		
		18.13		
A6	--	0.63	--	
		(0.04)		
		17.39		
A7	--	0.45	--	
		(0.04)		
		10.63		
A8	--	0.54	--	
		(0.04)		
		13.16		
A9	--	--	0.59	
		(0.04)		
		14.76		
A10	--	--	0.57	
		(0.04)		
		13.88		
A11	--	--	0.62	
		(0.04)		
		15.71		
A12	--	--	0.63	
		(0.04)		
		16.31		
PHI				
	ACH1	ACH2	ACH3	
	-----	-----	-----	
ACH1	1.00			
ACH2	0.94	1.00		
	(0.02)			
	49.04			

ACH3 0.83 0.95 1.00

(0.03) (0.02)

29.36 44.47

THETA-DELTA

A1 A2 A3 A4 A5 A6

A1 0.12

(0.01)

8.32

A2 0.03 0.30

(0.02) (0.03)

1.85 8.94

A3 -- 0.08 0.16

(0.02) (0.02)

4.06 9.02

A4 -- 0.03 -- 0.14

(0.01) (0.02)

2.49 8.86

A5 -- -- -- 0.05 0.16

(0.01) (0.02)

3.75 7.69

A6 -- -- 0.02 0.08 0.08 0.17

(0.01) (0.01) (0.02) (0.02)

2.65 6.00 4.69 8.64

A7 -- -- -- -- -- 0.03

(0.01)

2.40

A8 -0.03 -- -- -- -- --

(0.01)

-2.29

A9 -- 0.03 -- -- -- --

(0.01)

2.35

A10	--	-0.03	--	--	--	--
		(0.01)				
		-1.87				
A11	--	--	--	--	--	--
	A12	--	-0.04	--	--	--
		(0.01)				
		-3.30				
THETA-DELTA						
	A7	A8	A9	A10	A11	A12

A7	0.39					
	(0.03)					
	11.85					
A8	0.12	0.33				
	(0.02)	(0.03)				
	5.54	11.27				
A9	0.16	0.18	0.27			
	(0.02)	(0.02)	(0.03)			
	6.75	7.65	10.06			
A10	0.07	0.02	--	0.28		
	(0.02)	(0.01)		(0.03)		
	3.54	1.82		9.37		
A11	0.08	--	--	0.10	0.22	
	(0.02)			(0.02)	(0.03)	
	3.97			4.39	8.27	
A12	0.08	--	--	0.12	0.10	0.20
	(0.02)			(0.02)	(0.02)	(0.02)
	4.22			5.32	4.49	7.90

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 29

Minimum Fit Function Chi-Square = 29.01 (P = 0.46)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 28.96 (P = 0.47)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 16.81)

Critical N (CN) = 534.38

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.014

Standardized RMR = 0.022

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.37

Factor Scores Regressions

KSI

	A1	A2	A3	A4	A5	A6
ACH1	0.43	0.01	0.34	0.37	0.15	-0.12
ACH2	0.28	0.05	0.17	0.05	0.26	0.15
ACH3	0.14	0.05	0.07	-0.07	0.21	0.22

KSI

	A7	A8	A9	A10	A11	A12
ACH1	0.01	0.12	-0.03	0.00	0.05	0.06
ACH2	-0.07	0.12	0.11	0.03	0.13	0.18
ACH3	-0.21	0.00	0.37	0.08	0.23	0.31

Number of Iterations = 20

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	TW1	TW2	TW3
T1	0.53 (0.03) 15.27	--	--
T2	0.56	--	--

		(0.03)		
		16.02		
T3	0.54	--	--	
		(0.03)		
		16.39		
T4	0.61	--	--	
		(0.03)		
		17.52		
T5	--	0.69	--	
		(0.04)		
		19.58		
T6	--	0.65	--	
		(0.03)		
		18.71		
T7	--	0.60	--	
		(0.03)		
		17.34		
T8	--	0.64	--	
		(0.04)		
		16.63		
T9	--	--	0.67	
		(0.04)		
		17.94		
T10	--	--	0.47	
		(0.04)		
		12.62		
T11	--	--	0.50	
		(0.04)		
		13.07		
T12	--	--	0.51	
		(0.04)		
		13.22		

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 36

Minimum Fit Function Chi-Square = 36.54 (P = 0.44)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 35.25 (P = 0.50)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 17.27)

Critical N (CN) = 501.55

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0096

Standardized RMR = 0.018

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.45

Factor Scores Regressions

KSI		T1	T2	T3	T4	T5	T6
TW1	0.05	0.04	0.08	0.06	0.34	0.30	
TW2	0.13	0.10	0.18	0.29	0.16	0.24	
TW3	0.13	0.09	0.17	0.28	0.13	0.23	
KSI		T7	T8	T9	T10	T11	T12
TW1	0.23	0.01	0.20	0.04	0.10	0.07	
TW2	0.17	0.00	0.15	0.02	0.08	0.04	
TW3	0.16	-0.05	0.24	0.02	0.08	0.05	

Standardized Solution

LAMBDA-X		TW1	TW2	TW3
T1	0.53	--	--	
T2	0.56	--	--	
T3	0.54	--	--	
T4	0.61	--	--	
T5	--	0.69	--	
T6	--	0.65	--	
T7	--	0.60	--	

T8	--	0.64	--
T9	--	--	0.67
T10	--	--	0.47
T11	--	--	0.50
T12	--	--	0.51

PHI

	TW1	TW2	TW3
--	-----	-----	-----

TW1	1.00		
TW2	1.03	1.00	
TW3	1.02	0.99	1.00

Number of Iterations = 27

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	LDS	MNM	ACH	TW
LDS1	0.52	--	--	--
LDS2	0.55	--	--	--
	(0.02)			
	23.07			
LDS3	0.55	--	--	--
	(0.03)			
	19.11			
MNM4	--	0.50	--	--
MNM5	--	0.60	--	--
	(0.06)			
	10.03			
MNM6	--	0.81	--	--
	(0.08)			
	9.59			
ACH7	--	--	0.54	--
ACH8	--	--	0.57	--
	(0.03)			
	21.02			

ACH9	--	--	0.60	--
			(0.04)	
			16.70	
TW10	--	--	--	0.56
TW11	--	--	--	0.67
			(0.03)	
			26.60	
TW12	--	--	--	0.56
			(0.03)	
			21.02	

Goodness of Fit Statistics

Critical N (CN) = 563.73

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0070

Standardized RMR = 0.015

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.35

Factor Scores Regressions

ETA						
	LDS1	LDS2	LDS3	MNM4	MNM5	MNM6
LDS	0.21	0.21	0.38	0.02	0.01	0.14
MNM	0.20	0.22	-0.41	-0.13	0.71	2.38
ACH	0.21	0.18	0.39	0.02	0.04	0.31
TW	-0.06	-0.17	0.26	0.08	-0.10	0.00
ETA						
	ACH7	ACH8	ACH9	TW10	TW11	TW12
LDS	0.07	0.15	0.31	-0.12	0.30	-0.04
MNM	-0.14	-0.28	-0.48	-0.22	-0.12	-0.28
ACH	0.01	0.00	0.09	-0.02	0.46	0.04
TW	0.01	0.04	0.07	0.32	0.78	0.38

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	LDS	MNM	ACH	TW
LDS1	0.52	--	--	--
LDS2	0.55	--	--	--
LDS3	0.55	--	--	--
MNM4	--	0.50	--	--
MNM5	--	0.60	--	--
MNM6	--	0.81	--	--
ACH7	--	--	0.54	--
ACH8	--	--	0.57	--
ACH9	--	--	0.60	--
TW10	--	--	--	0.56
TW11	--	--	--	0.67
TW12	--	--	--	0.56

GAMMA

CSA

LDS	0.98
MNM	0.71
ACH	1.04
TW	0.91

Correlation Matrix of ETA and KSI

	LDS	MNM	ACH	TW	CSA
LDS	1.00				
MNM	0.69	1.00			
ACH	1.01	0.74	1.00		
TW	0.89	0.65	0.94	1.00	
CSA	0.98	0.71	1.04	0.91	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

LDS	MNM	ACH	TW
-----	-----	-----	----

 0.05 0.49 -0.07 0.17

TI

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	LDS	MNM	ACH	TW
LDS1	0.84	--	--	--
LDS2	0.84	--	--	--
LDS3	0.87	--	--	--
MNM4	--	0.67	--	--
MNM5	--	0.90	--	--
MNM6	--	1.17	--	--
ACH7	--	--	0.75	--
ACH8	--	--	0.87	--
ACH9	--	--	0.88	--
TW10	--	--	--	0.90
TW11	--	--	--	0.96
TW12	--	--	--	0.87

GAMMA

CSA

 LDS 0.98
 MNM 0.71
 ACH 1.04
 TW 0.91

Correlation Matrix of ETA and KSI

	LDS	MNM	ACH	TW	CSA
LDS	1.00				
MNM	0.69	1.00			
ACH	1.01	0.74	1.00		
TW	0.89	0.65	0.94	1.00	
CSA	0.98	0.71	1.04	0.91	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

LDS	MNM	ACH	TW
0.05	0.49	-0.07	0.17

THETA-EPS

	LDS1	LDS2	LDS3	MNM4	MNM5	MNM6
LDS1	0.30					
LDS2	0.11	0.30				
LDS3	--	--	0.24			
MNM4	--	--	--	0.55		
MNM5	--	--	--	--	0.19	
MNM6	-0.04	-0.04	--	-0.25	-0.41	-0.37
ACH7	--	--	--	0.07	0.02	--
ACH8	--	--	--	--	--	--
ACH9	--	--	-0.03	-0.06	--	--
TW10	0.08	0.09	-0.05	--	0.04	--
TW11	--	--	-0.05	-0.03	--	--
TW12	0.04	0.09	--	--	0.08	--

THETA-EPS

	ACH7	ACH8	ACH9	TW10	TW11	TW12
ACH7	0.44					
ACH8	0.13	0.24				
ACH9	--	0.07	0.23			
TW10	--	--	0.03	0.20		
TW11	--	--	--	--	0.08	
TW12	--	--	--	--	-0.05	0.24

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on ETA

CSA

```

-----
LDS    0.98
      (0.06)
      17.41
MNM    0.71
      (0.08)
      8.67
ACH    1.04
      (0.07)
      15.86
TW     0.91
      (0.05)
      17.13

```

BETA*BETA' is not Pos. Def., Stability Index cannot be Computed

Total Effects of ETA on Y

	LDS	MNM	ACH	TW
	-----	-----	-----	-----
LDS1	0.52	--	--	--
LDS2	0.55	--	--	--
	(0.02)			
	23.07			
LDS3	0.55	--	--	--
	(0.03)			
	19.11			
MNM4	--	0.50	--	--
MNM5	--	0.60	--	--
	(0.06)			
	10.03			
MNM6	--	0.81	--	--
	(0.08)			
	9.59			
ACH7	--	--	0.54	--
ACH8	--	--	0.57	--
		(0.03)		

			21.02	
ACH9	--	--	0.60	--
			(0.04)	
			16.70	
TW10	--	--	--	0.56
TW11	--	--	--	0.67
			(0.03)	
			26.60	
TW12	--	--	--	0.56
			(0.03)	
			21.02	

Total Effects of X on Y

CSA

LDS1	0.51
	(0.03)
	17.41
LDS2	0.54
	(0.03)
	17.35
LDS3	0.54
	(0.03)
	18.24
MNM4	0.36
	(0.04)
	8.67
MNM5	0.43
	(0.03)
	12.47
MNM6	0.58
	(0.03)
	17.93
ACH7	0.56
	(0.04)

	15.86
ACH8	0.59
	(0.03)
	20.42
ACH9	0.63
	(0.03)
	20.45
TW10	0.51
	(0.03)
	17.13
TW11	0.61
	(0.03)
	19.46
TW12	0.51
	(0.03)
	16.93

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on ETA

CSA

LDS	0.98
MNM	0.71
ACH	1.04
TW	0.91

Standardized Total Effects of ETA on Y

	LDS	MNM	ACH	TW

LDS1	0.52	--	--	--
LDS2	0.55	--	--	--
LDS3	0.55	--	--	--
MNM4	--	0.50	--	--
MNM5	--	0.60	--	--

MNM6	--	0.81	--	--
ACH7	--	--	0.54	--
ACH8	--	--	0.57	--
ACH9	--	--	0.60	--
TW10	--	--	--	0.56
TW11	--	--	--	0.67
TW12	--	--	--	0.56

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	LDS	MNM	ACH	TW
	-----	-----	-----	-----
LDS1	0.84	--	--	--
LDS2	0.84	--	--	--
LDS3	0.87	--	--	--
MNM4	--	0.67	--	--
MNM5	--	0.90	--	--
MNM6	--	1.17	--	--
ACH7	--	--	0.75	--
ACH8	--	--	0.87	--
ACH9	--	--	0.88	--
TW10	--	--	--	0.90
TW11	--	--	--	0.96
TW12	--	--	--	0.87

Standardized Total Effects of X on Y

	CSA

LDS1	0.51
LDS2	0.54
LDS3	0.54
MNM4	0.36
MNM5	0.43
MNM6	0.58
ACH7	0.56
ACH8	0.59

ACH9	0.63
TW10	0.51
TW11	0.61
TW12	0.51

Completely Standardized Total Effects of X on Y

CSA

LDS1	0.82
LDS2	0.82
LDS3	0.85
MNM4	0.48
MNM5	0.64
MNM6	0.83
ACH7	0.77
ACH8	0.90
ACH9	0.91
TW10	0.81
TW11	0.87
TW12	0.79

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนฤมล มิ่งขวัญ
วัน เดือน ปีเกิด	15 มกราคม 2539
ที่อยู่ปัจจุบัน	74 หมู่ 5 อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร รหัสไปรษณีย์ 49120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร 49130
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนายาง
พ.ศ. 2556	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนดอนตาลวิทยา
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร (เกียรตินิยม อันดับ 2)
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2565	ครู คศ.1 โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร